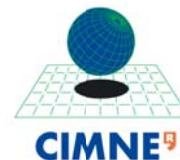


Centre Internacional
de Mètodes Numèrics en Enginyeria
CIMNE

Pla d'igualtat d'oportunitats de gènere

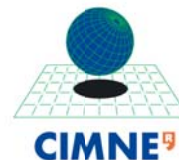
Barcelona, maig del 2016





INDEX

I.	FITXA TÈCNICA DEL CIMNE	4
II.	CARACTERITZACIÓ DEL CENTRE INTERNACIONAL DE MÈTODES NUMÈRICS EN ENGINYERIA.....	4
III.	ESTRUCTURA DEL CENTRE INTERNACIONAL DE MÈTODES NUMÈRICS EN ENGINYERIA	8
IV.	EL COMPROMÍS DEL CIMNE AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	11
V.	CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL CIMNE	13
VI.	DIAGNÒSTIC PREVI	14
	ANÀLISI DE LES DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES	15
	Plantilla del CIMNE desagregada per sexe	15
	Plantilla total desagregada per edat	17
	Plantilla total desagregada per tipus de contracte	17
	Plantilla total desagregada per antiguitat.....	19
	Baixes definitives en els darrers tres anys	20
	Baixes definitives en el darrer any	20
	Selecció de personal.....	21
	Incorporacions en els tres darrers anys	22
	Incorporació de nou personal en el darrer any.....	22
	Tipus de contracte de les incorporacions del darrer any.....	23
	Incorporacions del darrer any: categories professionals.....	24
	Formació del personal.....	25
	Promoció del personal	25
	Política Salarial	27
	Ordenació del temps i conciliació	34
	Comunicació corporativa i ús no discriminador del llenguatge	38
	Riscos i Salut Laboral	43
	Representativitat de la plantilla.....	44
VII.	CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC DEL PLA D'IGUALTAT.....	57
	1. Gestió organitzativa igualitària.....	59
	2. Participació i implicació del personal	60
	3. Ús no discriminador del llenguatge i la comunicació corporativa	60
	4. Participació igualitària en els llocs de treball	61



5.	Prevenió de riscos laborals i salut.....	62
6.	Presència de dones en càrrecs de responsabilitat	63
7.	Igualtat retributiva	64
8.	Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	64
9.	Condicions laborals igualitàries.....	65
	PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA.....	67
VIII.	Pla d'Igualtat d'Oportunitats.	71
	MARC NORMATIU	71
	OBJECTIUS ESTRATÈGICS DEL PLA D'IGUALTAT	71
	OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT	72
	MILLORES PROPOSADES PEL PERSONAL DE CIMNE.....	74
	ACCIONS A DESENVOLUPAR.....	76
	CALENDARI	89
	METODOLOGIA D'AVUACIÓ	91
	ANNEX: Resultats de l'enquesta al personal	93

I. FITXA TÈCNICA DEL CIMNE

Denominació social	<i>CENTRE INTERNACIONAL DE MÈTODES NUMÈRICS EN ENGINYERIA</i>
Forma jurídica	<i>ORGANISME PÚBLIC</i>
Direcció	<i>C/ GRAN CAPITÀ S/N EDIF.C1 CAMPUS NORD-UPC</i>
Telèfon	<i>93 401 74 95</i>
Fax	<i>93 401 65 17</i>
E-mail	<i>cimne@cimne.upc.edu</i>
Pàgina Web	<i>www.cimne.com</i>
Activitat/s principal/s	<i>RECERCA</i>
Nombre de centres de treball	<i>4 (Barcelona, Eivissa, Lleida i Madrid)</i>

REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS

No en tenim.

II. CARACTERITZACIÓ DEL CENTRE INTERNACIONAL DE MÈTODES NUMÈRICS EN ENGINYERIA

El Centre Internacional de Mètodes Numèrics en Enginyeria (CIMNE) és una organització de recerca, creada pel Decret 150/1987, de 13 de març el 1987, al cor de la prestigiosa Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) com a consorci entre la Generalitat de Catalunya i la UPC.



CIMNE compta amb oficines situades en diferents edificis en diversos campus de la UPC.

L'àmbit geogràfic, a Espanya, a més de la seu a Barcelona, té presència a Madrid, Terrassa i Eivissa. El 2005 CIMNE va començar la seva expansió internacional i des de llavors ha creat les següents branques internacionals: CIMNE Llatinoamèrica (fundació sense ànim de lucre a Santa Fe, Argentina); CIMNE EUA (Corporació sense ànim de lucre a Washington DC, EUA); CIMNE Singapur (Corporació sense ànim de lucre a Singapur) i CIMNE Beijing (Xina).

Uns 200 científics i enginyers treballen en els diferents centres de treball de CIMNE a tot el món. CIMNE també ha establert una xarxa de 28 aules i laboratoris conjunts en associació amb universitats d'Espanya i 10 països d'Amèrica Llatina.

Les activitats de recerca i desenvolupament tecnològic de CIMNE cobreixen un ampli espectre de temes que van des dels camps d'enginyeria clàssics com la civil, mecànica, ambiental, naval, marina, les telecomunicacions i l'enginyeria biomèdica, informàtica i ciències aplicades tals com la ciència de



materials, biomedicina, física computacional, medi ambient, ciències socials i ciències econòmiques i multimèdia, entre d'altres.

Durant els últims 28 anys, CIMNE ha participat en més de 2000 projectes de recerca en col·laboració amb unes 500 empreses, universitats i centres de recerca a tot el món.

Les activitats de RDT de CIMNE es complementen amb activitats d'educació i formació a través dels màsters, cursos, seminaris i xerrades. Investigadors de CIMNE supervisen estudiants de doctorat en col·laboració amb diverses universitats d'Espanya i a tot el món.

CIMNE té un departament de publicacions propi a càrrec de la publicació de llibres, monografies, informes de recerca i informes tècnics. A més, CIMNE també té un Departament de Congressos que organitza conferències i tallers internacionals en les diferents àrees. S'han organitzat 140 conferències des de 1987.

CIMNE té una vocació per a la transferència dels resultats científics i tècnics dels projectes d'RDT per al sector industrial. Això es porta a terme de manera efectiva en cooperació amb empreses de diferents sectors que exploten i comercialitzen la tecnologia CIMNE. CIMNE ha promogut activament la creació d'empreses spin-off, algunes d'elles totalment o parcialment propietat de CIMNE, que tenen un paper important en la industrialització i l'explotació de la tecnologia de CIMNE. De fet, CIMNE ha creat una empresa, CIMNE TECNOLOGIA S.A., encarregada de la transferència al mercat de tota la tecnologia desenvolupada al centre.

CIMNE manté estretes relacions de cooperació amb moltes universitats i centres d'R + DT en el camp de l'enginyeria computacional i ciències a tot el món. CIMNE té accés a les instal·lacions de computació de diversos centres de supercomputació a Espanya i Europa.

OBJECTIU:

Desenvolupament de mètodes numèrics i tècniques computacionals per a l'avenç del coneixement i la tecnologia en enginyeria i ciències aplicades.

MISSIÓ:

Transformar el coneixement en prototips. Aquests, amb la col·laboració de les empreses, es poden convertir en productes, que un cop comercialitzats, permeten poder reinvertir el retorn en el desenvolupament de noves idees.

VISIÓ:

Esdevenir un centre de recerca de referència a nivell internacional, excel·lent pel que fa als resultats de recerca en el camp de la mecànica computacional i punter en la transferència de coneixement al teixit industrial i a la societat.

RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

CIMNE ha esdevingut un important centre de recerca en l'àrea de la investigació matemàtica i d'enginyeria, desenvolupant activitats de recerca i docents, ja sigui directament o a través d'entitats vinculades, amb la finalitat de generar coneixements i tecnologies d'alt valor afegit, que afavoreixin el conjunt de la societat.

La recent reforma de la regulació de la investigació pública promoguda amb ocasió de l'aprovació de la nova Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, ha incidit en matèria de Propietat Intel·lectual i Industrial, establint el marc jurídic aplicable a aquesta matèria als centres públics de recerca.

Així mateix, amb l'aprovació de la Llei 7/2011, de 27 de juliol, de mesures fiscals i financeres que estableix el règim jurídic dels Centres de Recerca de Catalunya (CERCA) ha establert un **marc jurídic aplicable a aquests centres que ha permès potenciar la recerca, el desenvolupament i la innovació com elements clau del nou model de transformació i cohesió econòmica, amb la voluntat de consolidar Catalunya com a referent de l'avanç del coneixement i atorgar a aquests Centres facultats per aprovar la creació d'empreses.**

Amb aquest text normatiu, i en relació al personal investigador dels Centres de Recerca que queda contemplat tant en el catàleg de deures com de drets previst en la citada Llei 14/2011, es pretén assolir un doble objectiu:

D'una banda, impulsar l'activitat de recerca, tot procurant incrementar la seguretat jurídica necessària per a les parts implicades en el desenvolupament de les activitats de recerca;

De l'altra, involucrar el personal del CIMNE en aquestes activitats, no només reconeixent la seva participació en el desenvolupament de nous coneixements i tecnologies, sinó també fent-los participants



dels beneficis que es puguin obtenir per l'explotació comercial dels resultats de la seva activitat de recerca.

En conseqüència, el Consell de Govern del CIMNE ha considerat oportú aprovar una Normativa interna, que incorpora la regulació dels resultats de la recerca desenvolupada a CIMNE, i les normes al respecte de llur explotació i la distribució dels beneficis que se'n derivin.

El CIMNE, en el seu compromís amb la ciència i la formació de futurs investigadors/res, ofereix vacants de personal, especialment per a posicions doctorals, tècnics de suport de recerca i personal de recerca especialitzat en diferents àmbits de l'enginyeria.

A més, cal destacar que s'estàn **impulsant una sèrie d'accions per a la consecució de l'acreditació "HR Excellence in Research Award" (segell HRS4R, d'ara en endavant) promoguda per la Comissió Europea**, que comporta la implementació d'un Codi de conducta referit a la igualtat en les condicions laborals i contractuals, transparència en el procés de contractació, pla d'igualtat d'oportunitats, formació continuada i desenvolupament professional basat en criteris professionals i gestió de la diversitat, amb el compromís d'incloure'l a les polítiques del centre.

Des de la filosofia corporativa del CIMNE **es promociona la presència de dones en tots els àmbits del sistema de la ciència**. D'acord amb els seus mèrits i capacitats, establint mecanismes per eliminar biaixos, barreres i desincentivació, i en compliment de l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de dones i homes, sobre la Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a la feina i en les condicions laborals, el sexe no constitueix cap tipus de discriminació en l'accés a les posicions professionals que ofereix el CIMNE.

III. ESTRUCTURA DEL CENTRE INTERNACIONAL DE MÈTODES NUMÈRICS EN ENGINYERIA

ESTRUCTURA DE GOVERN

Consell de Govern (màxim òrgan de govern de l'entitat):

Governing Council (Consell de Govern)		
President	Mr. Jordi Baiget	Conseller Empresa i Coneixement (Generalitat de Catalunya)
Executive Vice-President	Dr. Eugenio Oñate	Catedràtic (Universitat Politècnica de Catalunya)
Representing GenCat	Ms. Núria Betriu	Direcció General d'Indústria (Generalitat de Catalunya)
	Mr. Ricard Font	Secretari d'Infraestructures i Mobilitat (Generalitat de Catalunya)
Representing UPC	Dr. Enric Fossas	Rector (Universitat Politècnica de Catalunya)
	Dr. Benjamín Suárez	Catedràtic (Universitat Politècnica de Catalunya)
Representing UNESCO	Dr. Lluís Ramallo	President of the Spanish Commission of UNESCO

Comissió Executiva:

Executive Council (Comissió Executiva)		
President	Dr. Eugenio Oñate	Catedràtic (Universitat Politècnica de Catalunya)
Members	Mr. Xavier Baulies	Departament de Territori i Sostenibilitat (Generalitat de Catalunya)
	Dr. Esteve Codina	Universitat Politècnica de Catalunya
	Dr. Pedro Díez	Universitat Politècnica de Catalunya
	Ms. Francisca García-Sicilia	UNESCO
	Dr. Antonio Gens	Universitat Politècnica de Catalunya
	Dr. Juan Miquel	Universitat Politècnica de Catalunya
	Dr. Sebastià Olivella	Universitat Politècnica de Catalunya
	Dr. Fernando Orejas	Universitat Politècnica de Catalunya
	Dra. Esther Real	Universitat Politècnica de Catalunya
	Dr. Lluís Rovira	Institució CERCA
	Ms. Ana Simon	ACCIÓ, Generalitat de Catalunya
	Dr. Antoni Susin	Universitat Politècnica de Catalunya

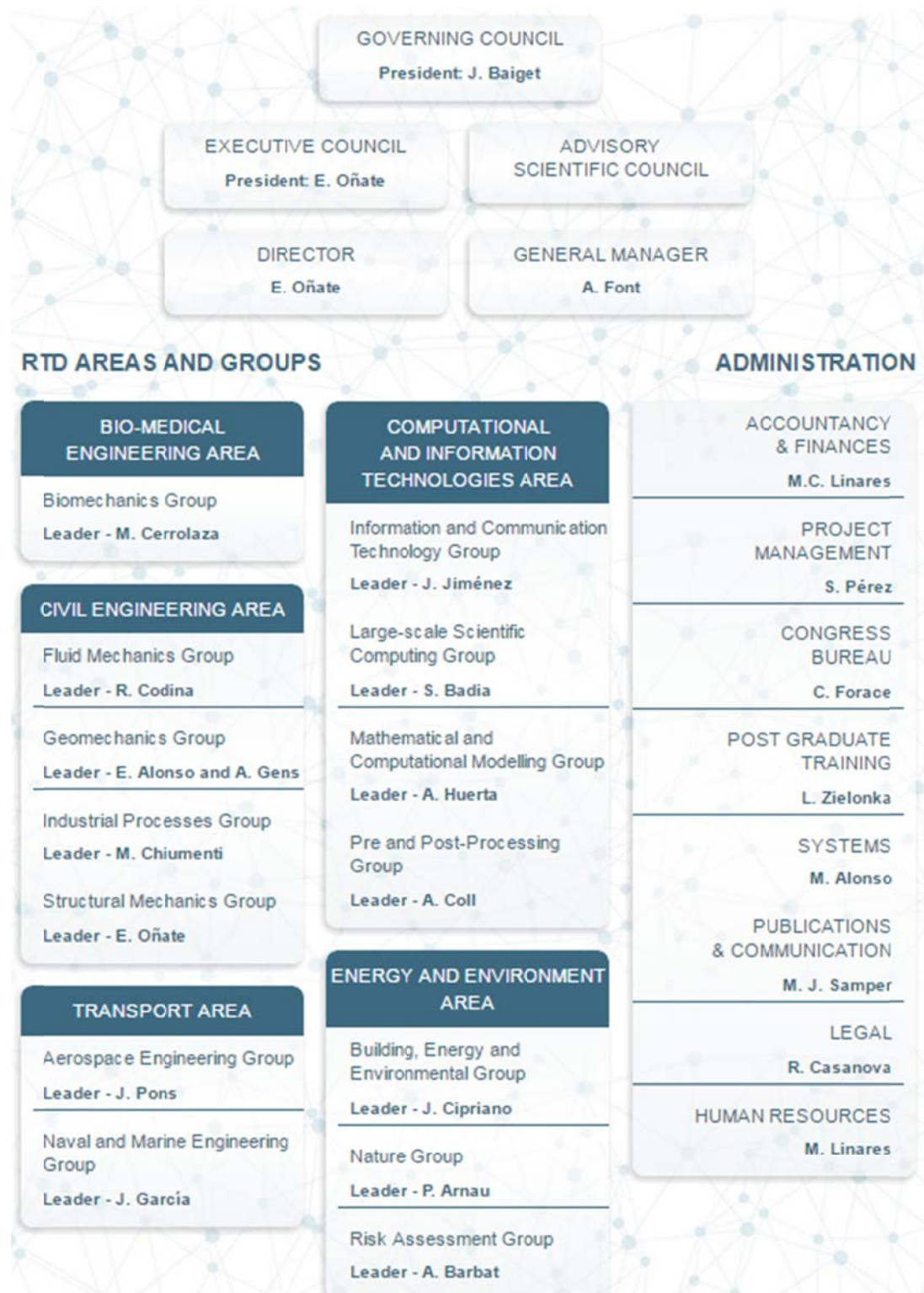
Consell Científic Assessor



El Consell Assessor Científic del CIMNE està format per prestigiosos investigadors internacionals en l'àmbit dels mètodes numèrics en enginyeria. **Està presidit pel Prof. Roger Owen (Universitat de Swansea, Regne Unit)**. La seva funció és proporcionar assessorament i orientació respecte de la política científica de CIMNE. Els membres són:

- E. Alonso (Polítècnic de la Univ. De Catalunya, Espanya),
- M. Casteleiro (Univ. De La Corunya, Espanya),
- Combescure (INSA, França),
- M. Doblaré (Abengoa Research, Espanya),
- S. Idelsohn (ICREA professor d'Investigació en CIMNE, Argentina),
- M. Kleiber (Acadèmia de Ciències de Polònia, Polònia),
- Kröplin (Univ. de Stuttgart, Alemanya),
- R. Lohner (George Mason Univ., EUA),
- Marí (Univ Politècnica . de Catalunya, Espanya),
- X. Oliver (Polítècnic de la Univ. de Catalunya, Espanya),
- M. Papadrakakis (Universitat tècnica Nacional d'Atenes, Grècia),
- Schrefler (Univ. de Padova, Itàlia),
- H. Serra (Ph . D. en Arquitectura Naval, Espanya)
- P. Wriggers (Leibniz Univ. de Hannover, Alemanya)

ORGANIGRAMA



ESTRUCTURA DE DIRECCIÓ I GESTIÓ

DIRECCIÓ: Eugenio OÑATE IBÁÑEZ DE NAVARRA

GERENT GENERAL: Anna FONT JORNET



IV. EL COMPROMÍS DEL CIMNE AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Des de l'inici de la seva activitat, el CIMNE ha promogut la política d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en el seu sistema de gestió de persones. Des del CIMNE, s'entén que l'excel·lència s'ha d'aconseguir mitjançant resultats d'altíssim nivell en l'àmbit de la recerca, la formació i la transferència de coneixements, mitjançant l'aportació de tot el talent disponible, però també mitjançant el compromís social que l'entitat adquireixi i imprimeixi en totes les seves accions. En aquest marc de compromís social, se situa el respecte a la diversitat i la igualtat d'oportunitats.

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, el CIMNE pretén dedicar esforços a potenciar, estructurar i implementar accions concretes en matèria d'igualtat, amb els objectius finals de:

- Fomentar la incorporació de les dones en l'àmbit de la investigació científica.
- Oferir a les dones igualtat d'oportunitats de representativitat per tal d'impulsar un canvi estructural i cultural en les institucions científiques.
- Divulgar i donar visibilitat al talent que les dones han aportat al llarg de la història a l'àmbit científic en general, i en particular en els diferents àmbits de l'enginyeria

Tenint en compte les directrius que marca la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que l'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària, prèvia consulta a la representació legal de la plantilla, o en el seu defecte, del propi personal de la Institució, els quals hauran de tenir accés a més, a la informació i continguts dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius (Art. 45.5 y 47) i d'acord amb les línies estratègiques



europées mencionades anteriorment, es considera convenient ratificar el compromís amb la igualtat d'oportunitats de gènere, formalitzant les actuacions a favor de la integració de la dona en l'àmbit de la investigació, on s'evidencia una major infrarepresentació dels perfils femenins, sobretot en les àrees de presa de decisió i representativitat.

Per tots aquest motius, des del CIMNE s'adopta el compromís ferm de desenvolupar un Pla d'Igualtat, per disposar d'un diagnòstic realista i objectiu de la situació del Centre, que permeti adoptar les mesures amb perspectiva de gènere per a intervenir en la correcció de les possibles desigualtats i biaixos que es puguin trobar, i posteriorment, dissenyar un pla d'acció que incideixi directament sobre els aspectes identificats, per realitzar els canvis necessaris que produeixin un major impacte a nivell del conjunt de la societat.

Així, doncs, és voluntat del CIMNE treballar en un Pla d'Igualtat que potenciï, estructurï i posi les bases per a la implementació d'accions en matèria d'igualtat, atenent a la normativa en vigor en aquest àmbit, així com a les recomanacions al respecte de les diferents entitats i organitzacions rellevants tant a nivell nacional com internacional.



COMPROMIS DE LA DIRECCIÓ

Anna Font Jornet, amb DNI 46609098N, declara el seu compromís en el seu establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real a la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humanos, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En totes i cadascuna de les polítiques i pràctiques de Recursos Humans, com selecció, formació, promoció, retribució, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, riscos laborals i salut laboral, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, promovent la representació equilibrada d'ambdós sexes dins de la nostra organització i la igualtat d'accés i tracte en relació a les polítiques i pràctiques mencionades. Tanmateix, en relació a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, assumim el compromís de promoure les condicions de treball necessàries per evitar ambdós situacions, establir procediments per a la seva prevenció i donar resposta a denúncies o reclamacions.

En relació a la comunicació interna, s'informarà a la plantilla de totes les accions i mesures implementades en relació al principi d'igualtat i es fomentarà l'ús d'un llenguatge no sexista en les comunicacions internes. A nivell de comunicació externa, es projectarà una imatge acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es duran a la pràctica mitjançant la implantació d'un Pla d'igualtat, que garanteixi i materialitzi el compromís de la nostra organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i eviti qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.



Anna Font Jornet

Gerent

Barcelona, 15 gener 2016

V. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL CIMNE

Seguint les directrius de l'apartat anterior, s'ha constituït una Comissió d'Igualtat en el CIMNE per al disseny, implementació i seguiment del Pla d'igualtat d'Oportunitats de l'entitat.

La composició de la Comissió, respon a criteris de representativitat i transversalitat. De manera que trobem tant dones com homes (cinc dones i tres homes). També hi ha representada una diversitat de posicions i àrees referents al CIMNE (àrea científica i àrea d'administració), amb l'objectiu de recollir les necessitats diferencials i facilitar la màxima difusió del procés i dels resultats.

Aquestes persones disposen del temps i la disponibilitat per a l'adequada participació i dedicació a les tasques assignades.

La composició és la següent:

1. Mercè Alberich
2. Joan Baiges
3. Roger Casanova
4. Ester Comellas
5. Anna Font
6. Irene Latorre
7. Salvador Latorre
8. Anna Monrós



ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Amb la finalitat de garantir l'adopció coherent de decisions i el compliment efectiu de les accions que s'estableixin en el marc del present Pla d'Igualtat, es constitueix la Comissió d'Igualtat que vetllarà per:

1. L'equitat de gènere, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mantenint el reconeixement de la diferència.
2. La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i recursos professionals per part d'ambdós gèneres.
3. La no discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del seu gènere, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre dones i homes.
4. L'eliminació en l'àmbit laboral de qualsevol índex d'assetjament sexual o per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
5. L'eliminació dels estereotips sexistes.
6. La promoció i difusió dins de l'empresa dels valors i pràctiques en què es basa la igualtat entre dones i homes, així com la promoció de la representació equilibrada d'ambdós sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'empresa.
7. El seguiment i l'actualització del Pla d'Igualtat, elaborant propostes d'accions de futur per a la millora continuada.

La Comissió d'Igualtat queda inicialment formada pels següents empleats i empleades:



Mercè Alberich Joan Baiges Roger Casanova Ester Comellas

Anna Font Irene Latorre Salvador Latorre Anna Monrós

Barcelona, 6 d'abril de 2016



En aquesta Comissió s'ha delegat l'autoritat de decisió amb relació a la igualtat d'oportunitats, que permeti avançar en la implementació a un bon ritme d'intervenció.

Els membres de la Comissió participen d'aquelles activitats pròpies d'aquesta i actuen com a portaveus de la resta de la plantilla. Aporten tota aquella informació i suggeriments rellevants per al desenvolupament del Pla d'Igualtat i vetllen per la difusió dels seus resultats entre el conjunt de la plantilla, a la vegada que es responsabilitzaran de donar resposta a les qüestions que es poden plantejar per part de la resta del personal del Centre, amb el fi d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Així mateix acompliran els objectius d'avaluar anualment els resultats del pla, proposant noves mesures d'acció en matèria d'igualtat i conciliació.

VI. DIAGNÒSTIC PREVI

Segons l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a la Organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per poder desenvolupar el Pla d'Igualtat, és imprescindible realitzar un diagnòstic previ. Aquest diagnòstic consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació actual del CIMNE en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El diagnòstic ens proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que treballen en la mateixa, així com la seva participació en tots els processos i les necessitats, detectant les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i, per tant, sustentant la realització del Pla d'Igualtat. El diagnòstic es recolza en la recollida d'informació desagregada per sexe, en l'anàlisi d'aquesta informació i en el debat intern.

Conèixer la situació real del CIMNE és un pas previ i necessari per al desenvolupament del pla i l'establiment de mesures. Suposa conèixer la realitat de la plantilla i de l'organització i detectar les necessitats per a poder definir objectius que permetin millorar la posició de l'organització respecte a la igualtat entre dones i homes.

Malgrat que la igualtat i la no discriminació per raó de sexe és un principi de l'entitat, no apareixen antecedents en quant a la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats com a tal.

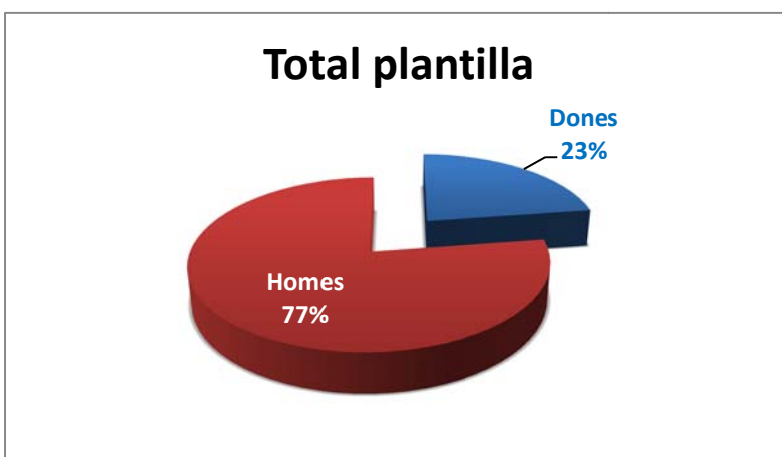
Per realitzar el diagnòstic del CIMNE, s'han analitzat els següents aspectes:

- ✓ Dades generals de la plantilla, desagregades per sexe, relatives a les característiques de l'organització i estructura organitzativa, característiques del personal, accés, desenvolupament de la carrera professional, formació, condicions de treball, remuneracions, entre d'altres.
- ✓ Els continguts de normatives, protocols interns, etc.
- ✓ L'opinió i percepció de la plantilla a través d'un qüestionari anònim.

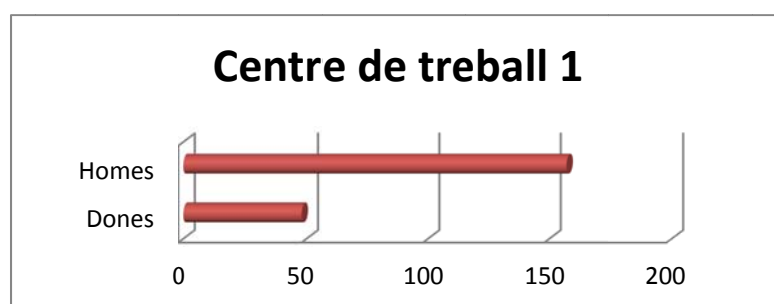
ANÀLISI DE LES DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES

Plantilla del CIMNE desagregada per sexe

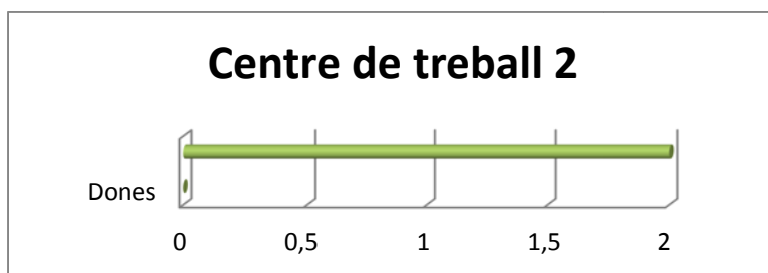
Total Plantilla				
Dones	%	Homes	%	Total
49	23	167	77	216



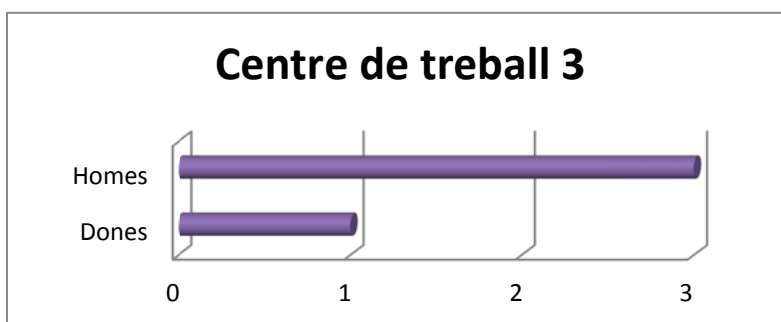
Centre de treball 1: Barcelona /Castelldefels / Terrassa				
Dones	%	Homes	%	Total
48	23	157	77	205



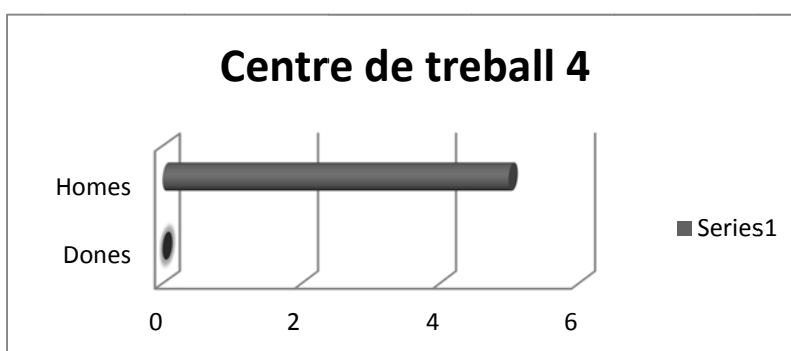
Centre de treball 2: Ibiza				
Dones	%	Homes	%	Total
0	0	2	100	2



Centre de treball 3: Lleida				
Dones	%	Homes	%	Total
1	25	3	75	4



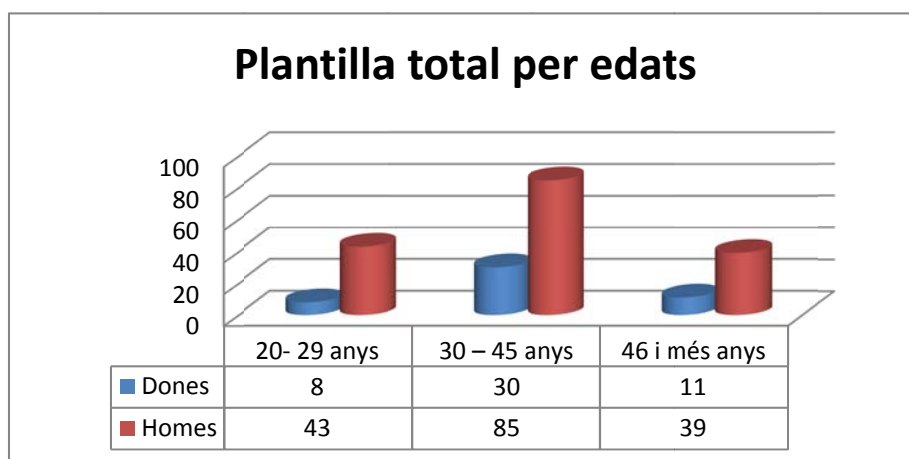
Centre de treball 4: Madrid				
Dones	%	Homes	%	Total
0		5	100	5



Com s'observa a les dades recollides de la plantilla del CIMNE, la presència masculina és majoritària amb un 77% d'homes enfront d'un 33% de dones. Per parlar de paritat hauríem de moure'ns en intervals de percentatges del 60-40%.

Plantilla total desagregada per edat

Edats	Dones	%	Homes	%	Total
20- 29 anys	8	16,33%	43	25,75%	51
30 – 45 anys	30	61,22%	85	50,90%	115
46 i més anys	11	22,45%	39	23,35%	50
TOTAL	49	100,00%	167	100,00%	216



Les dades ens mostren què un 77% de la plantilla és menor de 46 anys (un 78% del total de les dones en edat potencialment reproductiva) i on ambdós, dones i homes, poden tenir necessitats relacionades amb la maternitat i la paternitat. En aquest punt, les polítiques de conciliació són mesures importants a tenir en compte per millorar les condicions de la plantilla.

Plantilla total desagregada per tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complert	4	8,16%	23	13,77%	27
Temporal a temps parcial	11	22,45%	20	11,98%	31
Indefinit a temps complert	22	44,90%	53	31,74%	75
Indefinit a temps parcial	7	14,29%	15	8,98%	22
Altres (beques, formació, etc...)	5	10,20%	56	33,53%	61
TOTAL	49	100,00%	167	100,00%	216

La contractació desagregada per sexes, ens mostra:

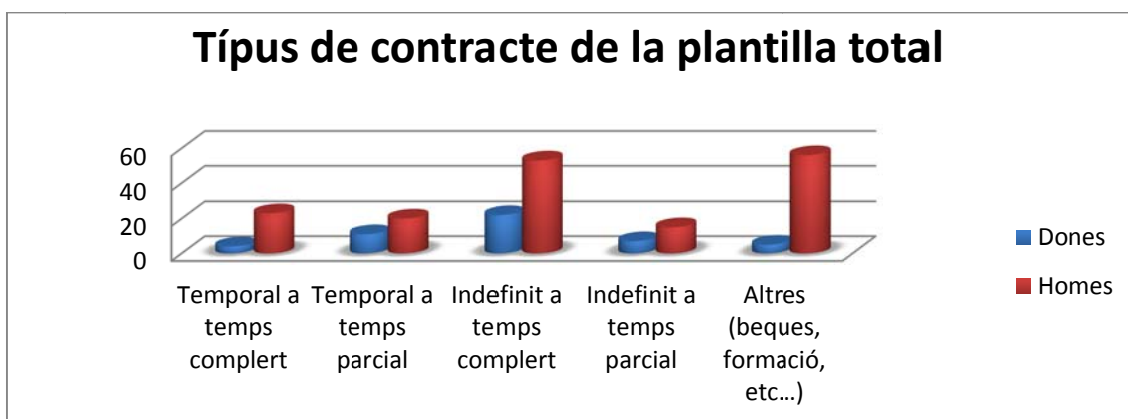
Un 45% del personal amb contractació de caràcter indefinit, dels quals un 35% ho és a temps complert. Un 71% d'homes enfront un 29% de dones.

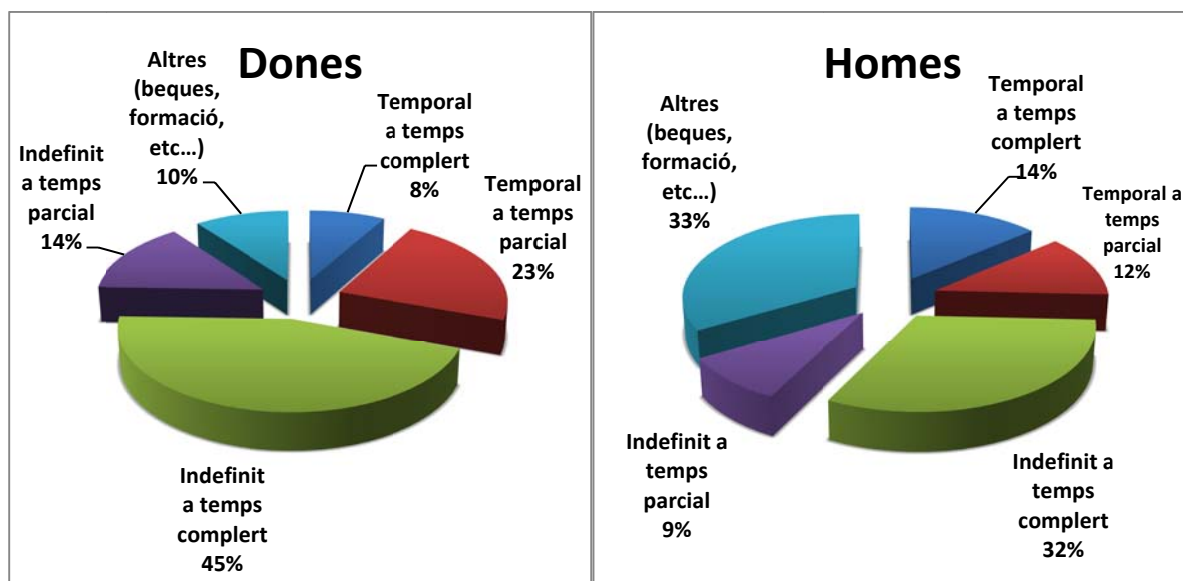
Un 27% del personal amb contractació de caràcter temporal, dels quals un 13% ho és a temps complert. Un 85% d'homes enfront un 15% de dones.

Un 28% del personal amb contractació de diferents modalitats, com formació, beques, etc. Un 92% d'homes enfront un 8% de dones.

La majoria de les dones (45%) estan contractades en modalitat indefinida i a temps complert, a continuació trobem un 22% de les dones amb contracte temporal a temps parcial, i un 14% amb contracte indefinit a temps parcial, un 10% en altres modalitats, i un 8% amb contracte temporal a temps complert.

La majoria dels homes (34%) estan contractats en modalitats tipus beca /formació, etc. Seguit de la contractació indefinida a temps complert (32%), a continuació trobem un 14% dels homes amb contracte temporal a temps complert, i un 12% amb contracte temporal a temps parcial, un 9% amb contracte indefinit a temps parcial.

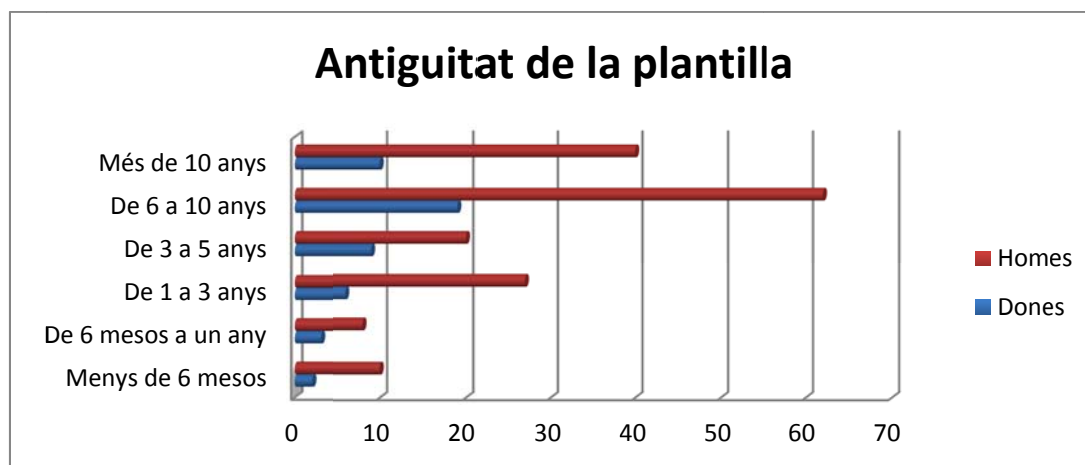




Plantilla total desagregada per antiguitat

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 6 mesos	2	4,08%	10	5,99%	12
De 6 mesos a un any	3	6,12%	8	4,79%	11
De 1 a 3 anys	6	12,24%	27	16,17%	33
De 3 a 5 anys	9	18,37%	20	11,98%	29
De 6 a 10 anys	19	38,78%	62	37,13%	81
Més de 10 anys	10	20,41%	40	23,95%	50
TOTAL	49	100,00%	167	100,00%	216

No s'observen diferències significatives en la distribució per sexes i antiguitat. Tant els homes com les dones mostren percentatges similars d'antiguitat en la plantilla.



Baixes definitives en els darrers tres anys

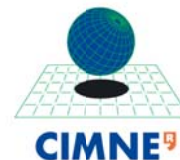
Any	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2014	18	50%	23	43,40%	41
Any 2015	14	38,89%	27	50,94%	41
Any 2016	4	11,11%	3	5,66%	7
TOTAL	36	100,00%	53	100,00%	89

Durant els darrers tres anys s'han desvinculat de l'organització un total de 36 dones i 53 homes, és a dir, una majoria d'homes.

La major part de les desvinculacions s'han produït els anys 2014, amb un 44% de dones enfront d'un 56% d'homes i 2015, amb un 34% de dones enfront d'un 66% d'homes.

Baixes definitives en el darrer any

Tipus de Baixes definitives	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	0	0,00%	0	0,00%	0
Acomiadament	0	0,00%	3	11,11%	3
Finalització contracte	7	50,00%	14	51,85%	21
Abandó voluntari	7	50,00%	10	37,04%	17
Abandó per persones a càrrec	0	0,00%	0	0%	0
Altres (mortalitat, incapacitat...)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	14	100,00%	27	100,00%	41



Les causes de les desvinculacions del personal han estat majoritàriament per raons de finalització de contracte, en el 50% de les dones i el 51,85% dels homes, també per abandó voluntari en el 37,04% dels homes i el 50% de les dones, i només en el cas dels homes s'han produït acomiadaments per part de l'organització, en un 11,11%.

Selecció de personal

El CIMNE garanteix en els seus processos de selecció la no discriminació i la neutralitat per qüestions de gènere. No existeix cap tipus de barrera ni obstacle des d'una perspectiva de gènere per accedir al centre, de fet trobem presència de dones a la majoria de posicions professionals de l'organització, la qual cosa constata l'absència d'impediments per raó de gènere per a dones i homes. Les dades sí que mostren diferències favorables a la presència d'homes a la plantilla, donat que es presenten poques dones a les ofertes de treball del centre, pel tipus de perfils requerits.

No hi ha barreres pròpiament dites dins del centre, però sí que és cert que l'ambient en general està molt masculinitzat. No és tan sols un tema del percentatge d'homes i dones, però més aviat és degut a la tradició o creença que el món de l'enginyeria, acadèmic i de recerca és més aviat masculí.

Amb relació a l'evolució de les contractacions en els darrers anys, no hi ha hagut canvis substancials a la tendència habitual, però sí que s'han incorporat més homes al PAS (personal de serveis), i això ha fet que s'arribés gairebé a la paritat. Aquest ha estat un fet casual, no s'ha produït de forma intencionada.

Els processos de selecció segueixen un procediment estandaritzat.

Els factors que determinen l'inici d'un procés de selecció i contractació poden ser:

- Necessitats de producció
- Canvis en les circumstàncies que envolten al personal
- La millora de la professionalitat del personal
- Introducció de noves tecnologies

Direcció estableix els requisits que han de configurar el perfil professional, el reclutament de les candidatures es fa mitjançant suport extern, arxius de sol·licituds espontànies i per la pròpia pàgina web del CIMNE.

La valoració de les candidatures es fa amb els següents criteris:

- Competències professionals requerides i habilitats necessàries per assolir l'acompliment.
- Formació de la persona
- Experiència prèvia en el lloc de treball

La metodologia de selecció habitual consisteix en:

Per al personal d'administració i serveis	Per al personal investigador
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevista personal ✓ Historial professional/ currículum ✓ Proves psicotècniques (segons el perfil) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Historial professional/ currículum

La decisió final per al personal d'administració i serveis, es consensua entre el cap de departament que té la vacant i Gerència. Per a la resta de personal, sol ser una decisió del cap de departament amb el vist-i-plau de la Direcció.

El centre vetlla per cuidar l'ús del llenguatge no sexista a les ofertes de treball, oferint els llocs en les seves denominacions tant per homes com per a dones. Les ofertes es publiquen tant en català i/o en anglès.

Tot i que en el moment de realitzar el diagnòstic o existeixen procediments **formals** que garanteixin la no discriminació per raons de sexe, maternitat o cura de gent gran, durant l'any 2016, el centre té previst definir i aprovar per Consell de Govern un procediment de selecció de personal que reguli tots els aspectes anomenats i que alhora garanteixi la igualtat d'oportunitats per a dones i homes.

No s'ha realitzat una formació específica per al personal que participa en els processos de selecció, amb l'objectiu que puguin garantir un procés neutral amb perspectiva de gènere, per tal d'evitar qualsevol possible biaix durant el procés.

Cal millorar el procediment de reclutament de personal investigador, implicar el personal de RRHH en la selecció de tots els perfils del centre, incloure clàusules de no discriminació a les ofertes laboral i aplicar, en alguns casos, discriminació positiva, oferint places només per a dones.

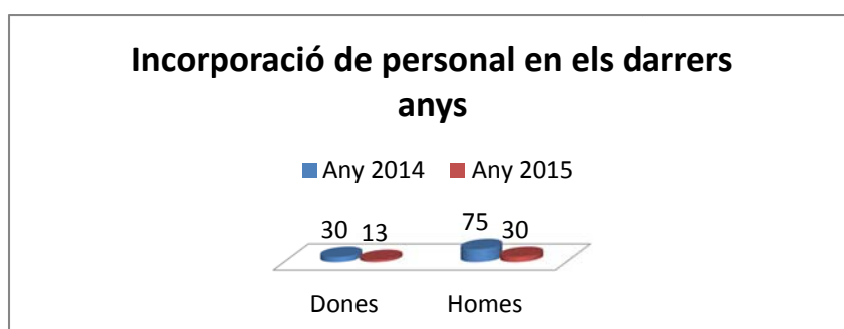
Es recomana elaborar un protocol específic de selecció formal que incorpori les recomanacions en matèria d'igualtat i resolgui les qüestions esmentades als punts anteriors.

El centre dona publicitat de forma regular de les vacants de personal, especialment les d'estudiants post doctorals, personal tècnic i d'enginyeria.

L'anàlisi de les dades quantitatives ens mostra el següent:

Incorporacions en els tres darrers anys

Any	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2014	30	68,18%	75	68,81%	105
Any 2015	13	29,55%	30	27,52%	43
TOTAL	43		105		148



De manera global, la tendència en l'accés a l'organització mostra una major incorporació d'homes que de dones en els darrers anys. En un percentatge general, del 29% de dones enfront del 71% d'homes.

Incorporació de nou personal en el darrer any

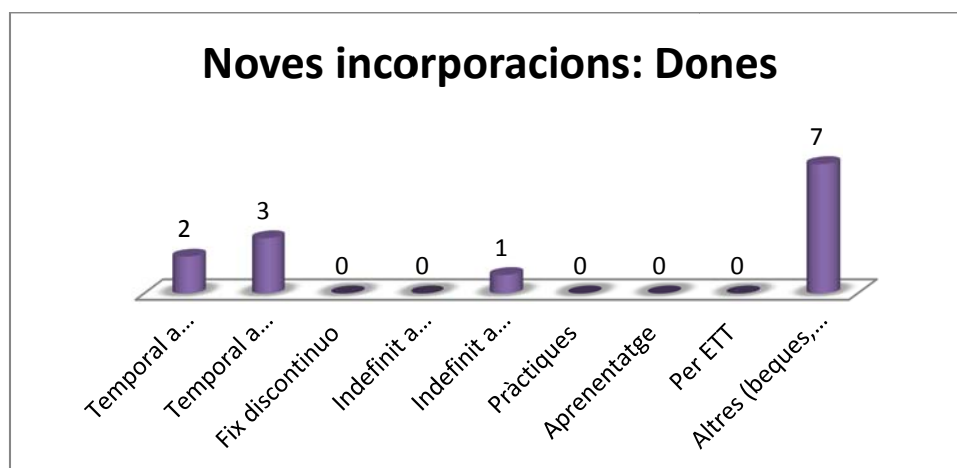
Dones	Homes	Total
13	30	43

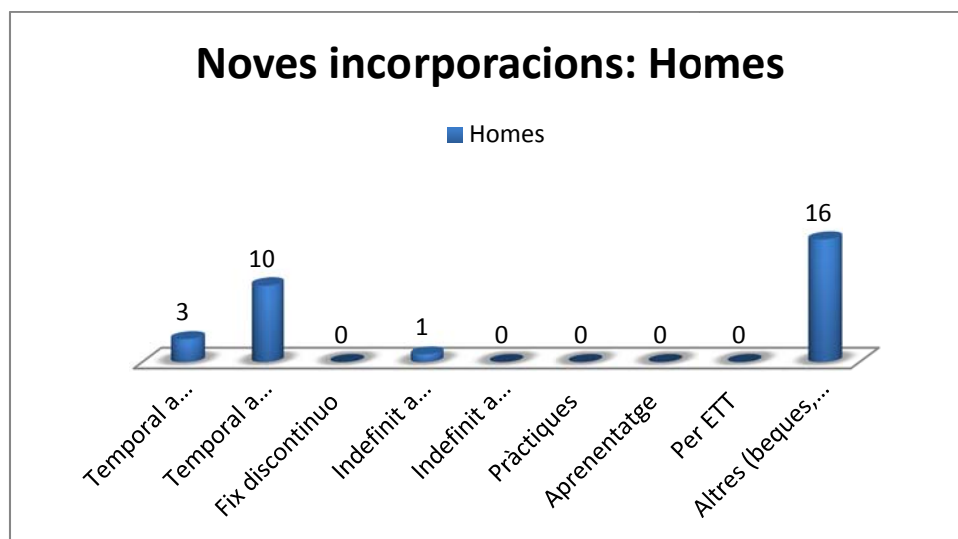
Durant el darrer any s'ha reproduït la tendència d'accés esmentada al punt anterior amb un percentatge del 30% de dones enfront del 70% d'homes, el que ens mostra la necessitat de fer accions per millorar l'accés de les dones en el futur.

Tipus de contracte de les incorporacions del darrer any

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	2	15,38%	3	10,00%	5
Temporal a temps parcial	3	23,08%	10	33,33%	13
Fix discontinuo	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinit a temps complet	0	0,00%	1	3,33%	1
Indefinit a temps parcial	1	7,69%	0	0,00%	1
Pràctiques	0	0,00%	0	0,00%	0
Aprenentatge	0	0,00%	0	0,00%	0
Per ETT	0	0,00%	0	0,00%	0
Altres (beques, formació, etc...)	7	53,85%	16	53,33%	23
TOTAL	13	100,00%	30	100,00%	43

La major part de les incorporacions ho han fet en modalitat contractual de beques i/o formació, seguit del 42% del personal que s'ha incorporat a l'organització amb contracte temporal.





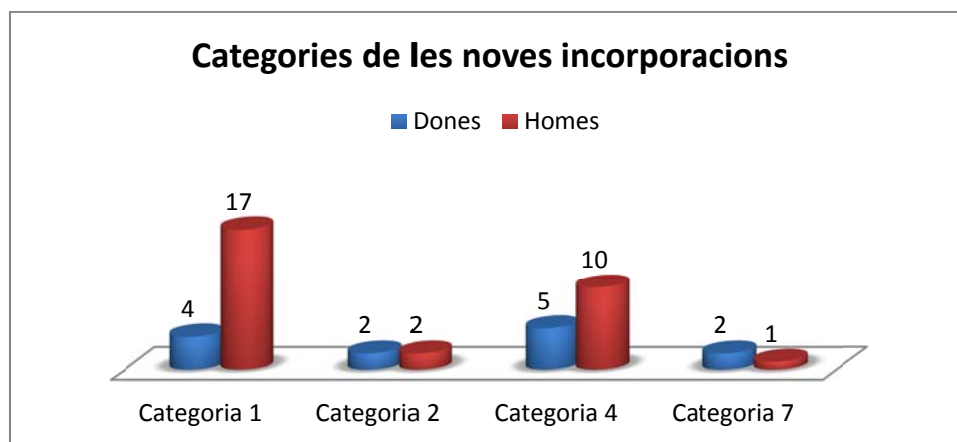
Incorporacions del darrer any: categories professionals.

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
Categoria 1	4	30,77%	17	56,67%	21
Categoria 2	2	15,38%	2	6,67%	4
Categoria 4	5	38,46%	10	33,33%	15
Categoria 7	2	15,38%	1	3,33%	3
TOTAL	13	100,00%	30	100,00%	43

El 57% dels homes i el 31% de les dones s'han incorporat en la categoria 1(doctors, enginyers i llicenciats), seguits del 33% dels homes i el 38% de les dones que ho han fet en la categoria 4 (Ajudants no titulats), així com el 15% de les dones i el 7% dels homes que ho han fet en la categoria 2 (enginyers tècnics i ajudants no titulats).

A la categoria 7 (auxiliars administratius) s'han incorporat el 15% de les dones i el 3% dels homes.

Per tant, han accedit tant homes com dones a totes les categories esmentades.



Formació del personal

En línia amb la filosofia corporativa, la formació del personal és a demanda, ja que les característiques dels perfils professionals responen a perfils molt específics amb una formació molt completa i una alta qualificació d'entrada.

No existeix cap tipus de limitació ni obstacle a les activitats formatives per raó de gènere en el centre, de fet és al contrari, sembla què en general, són les dones les que presenten més predisposició a formar-se. Homes i dones accedeixen per igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i personal dins de l'àmbit de la formació.

No hi ha per part del CIMNE cap oferta formativa determinada. Quan es detecta una necessitat o una oportunitat formativa interessant, s'estudia de forma individualitzada. De fet, són els propis empleats que la sol·liciten, per mitjà dels caps de departament.

La formació s'imparteix habitualment fora del centre, degut a les necessitats formatives especialitzades.

Dins de la jornada laboral es fan els cursos de prevenció de riscos laborals (dirigits a tot el personal).

Fora de la jornada laboral es fan els màsters, idiomes, postgraus, estudis universitaris (per totes aquelles persones que ho sol·liciten).

Quan el curs té relació amb les tasques que es desenvolupen en el centre, es facilita que les persones puguin assistir als cursos i fins i tot es cobreix el cost, total o parcialment.

En general, els cursos que es fan fora de la jornada laboral són voluntaris i els que es fan dins de la jornada laboral són obligatoris.

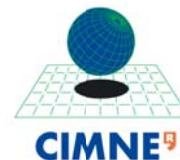
En aquest centre, pensem que les dones estan motivades per formar-se. Per afavorir la formació, es podria definir una partida del pressupost per a formació (ara no existeix) i destinar un cert percentatge a la formació de les dones.

Promoció del personal

La política de promoció garanteix la igualtat entre homes i dones. No obstant, durant el darrer any no es va realitzar cap promoció interna.

Els processos de promoció interna són escassos.

No hi ha cap dona que sigui directora de grup de recerca en aquests moments, la qual cosa caldria explorar per tal de descartar certes dificultat d'accés a aquests càrrecs de direcció per part de les dones.



La comunicació de les vacants a cobrir per via de promoció interna no es fa de forma sistematitzada. En general, les vacants són anunciades en portals de selecció (generalment Infojobs) i a la web del centre. Quan es detecta des de direcció o gerència un possible cas de promoció interna, es comunica directament a l'interessat/da.

Els criteris per promocionar són:

- Preparació i adequació al nou lloc de treball.
- La coherència de la carrera.
- La confiança que es té en la persona per assumir nous reptes.
- Les oportunitats reals de créixer professionalment i econòmicament.
- Les possibilitats de cobrir amb èxit la vacant que deixa el promocionat.

El procés de selecció no és una avaluació en sí mateixa. Es consensua un candidat entre els caps dels departaments afectats, amb gerència i amb direcció, i es proposa a la persona interessada. No hem tingut cap cas de competència interna per una vacant.

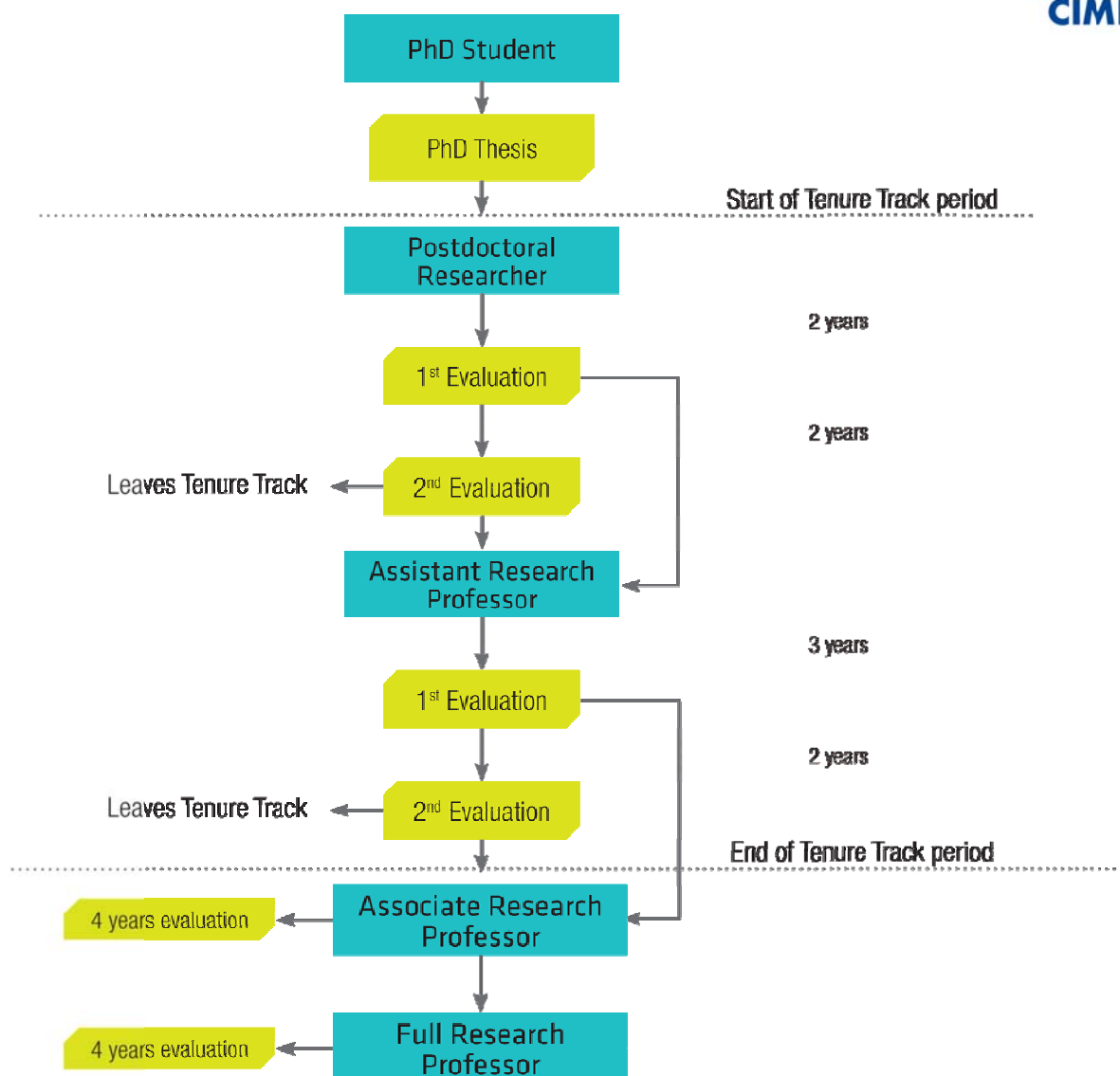
Les persones que intervenen en la decisió de les promocions internes són els caps de departament, gerència i direcció.

A nivell PAS, pensem que no hi ha dificultats per a la promoció de les dones. En canvi, percebem certes barreres per a la promoció de dones en l'àmbit de recerca. Les poques dones investigadores que hi ha acaben assumint, a més, tasques de gestió que les frenen per millorar en l'àmbit pròpiament científic.

D'altra banda, pensem que les responsabilitats familiars podrien influir a l'hora de promocionar en el cas de les dones, perquè elles són les que s'ocupen més de la família i l'àmbit domèstic, i estableixen prioritats diferents què els homes amb relació a la seva carrera.

Existeixen Plans de Carrera per al personal investigador, i alguns dels aspectes que es valoren són: nombre de publicacions, projectes dirigits, tesis dirigides i altres indicadors de la producció científica.

Existeix un document a l'abast de tot el personal del centre, que recull els procediments i les actuacions relacionades amb els requeriments objectius i aplicables al Pla de Carrera de les diferents posicions professionals dins del CIMNE. Extracte del document amb la **Carrera Investigadora**:



Identifiquem com a possible punt de millora en l'àmbit de la recerca que les tasques de gestió podrien ser repartides de forma més òptima o comptar amb algú extern. No es pot permetre que aquestes tasques siguin assumides per defecte per les dones de l'equip.

En l'àmbit del PAS, es produeixen poques vacants i costa trobar casos de promoció interna.

Política Salarial

En referència a la política retributiva, en igualtat de condicions de treball, el centre retribueix al personal segons la categoria, les funcions i responsabilitats que desenvolupa, no existint diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit.

Hi ha els següents incentius i beneficis socials:

- Assegurança mèdica a un preu reduït.

- Possibilitat d'incentius salarials anuals (segons tancament exercici i rendiment avaluat pel cap de departament).

Distribució de la plantilla per bandes salarials sense compensacions extra salarials

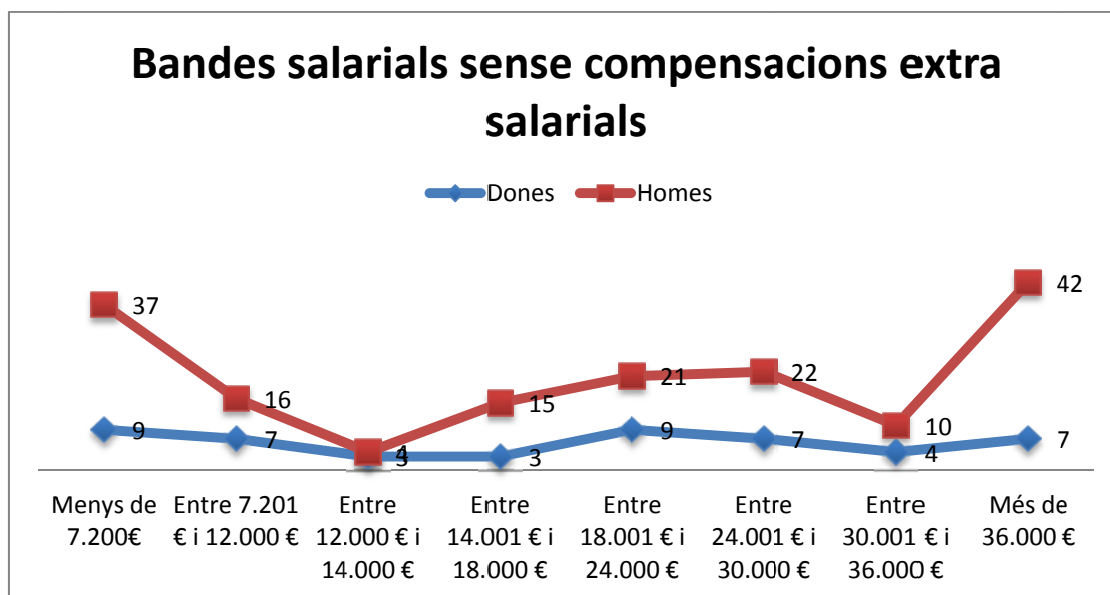
Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200€	9	18,37%	37	22,16%	46
Entre 7.201 € i 12.000 €	7	14,29%	16	9,58%	23
Entre 12.000 € i 14.000 €	3	6,12%	4	2,40%	7
Entre 14.001 € i 18.000 €	3	6,12%	15	8,98%	18
Entre 18.001 € i 24.000 €	9	18,37%	21	12,57%	30
Entre 24.001 € i 30.000 €	7	14,29%	22	13,17%	29
Entre 30.001 € i 36.000 €	4	8,16%	10	5,99%	14
Més de 36.000 €	7	14,29%	42	25,15%	49
TOTAL	49	100,00%	167	100,00%	216

Com es pot observar, un 23% del personal es troba en el tram salarial més alt (+ de 36.000€), en el qual trobem a un 14% de dones enfront d'un 86% d'homes, (un 14% de les dones i un 25% dels homes). En aquest tram proporcionalment hi ha més del doble d'homes que de dones.

En el tram salarial de 30.001 a 36.000€, trobem al 29% de les dones enfront del 71% dels homes (un 8% de les dones i un 6% dels homes). Aquest és el tram més paritari entre ambdós sexes.

El 21% del personal el trobem al tram salarial més baix, en el qual tenim a un 20% de dones enfront d'un 80% d'homes, (un 18% de les dones i 22% dels homes). En aquest tram proporcionalment hi ha més homes que dones.

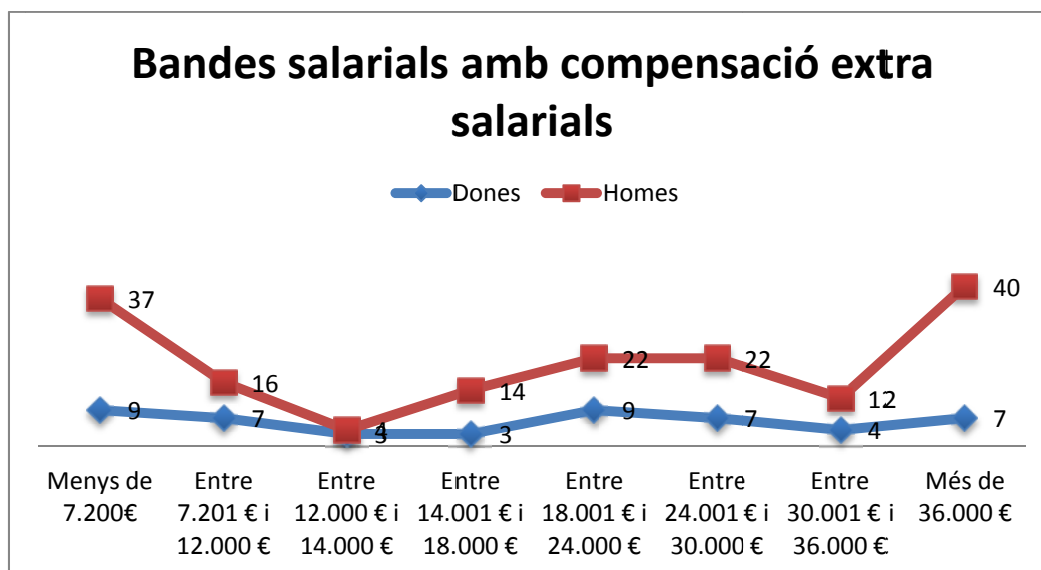
El 27% del personal es situa en el tram salarial entre 18.000 i 30.000€, amb un 27% de dones enfront un 73% d'homes, (un 33% de les dones i 26% dels homes). En aquest tram proporcionalment hi ha més dones que homes.



Distribució de la plantilla per bandes salarials amb compensacions extra salarials

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 7.200€	9	18,37%	37	22,16%	46
Entre 7.201 € i 12.000 €	7	14,29%	16	9,58%	23
Entre 12.000 € i 14.000 €	3	6,12%	4	2,40%	7
Entre 14.001 € i 18.000 €	3	6,12%	14	8,38%	17
Entre 18.001 € i 24.000 €	9	18,37%	22	13,17%	31
Entre 24.001 € i 30.000 €	7	14,29%	22	13,17%	29
Entre 30.001 € i 36.000 €	4	8,16%	12	7,19%	16
Més de 36.000 €	7	14,29%	40	23,95%	47
TOTAL	49	100,00%	167	100,00%	216

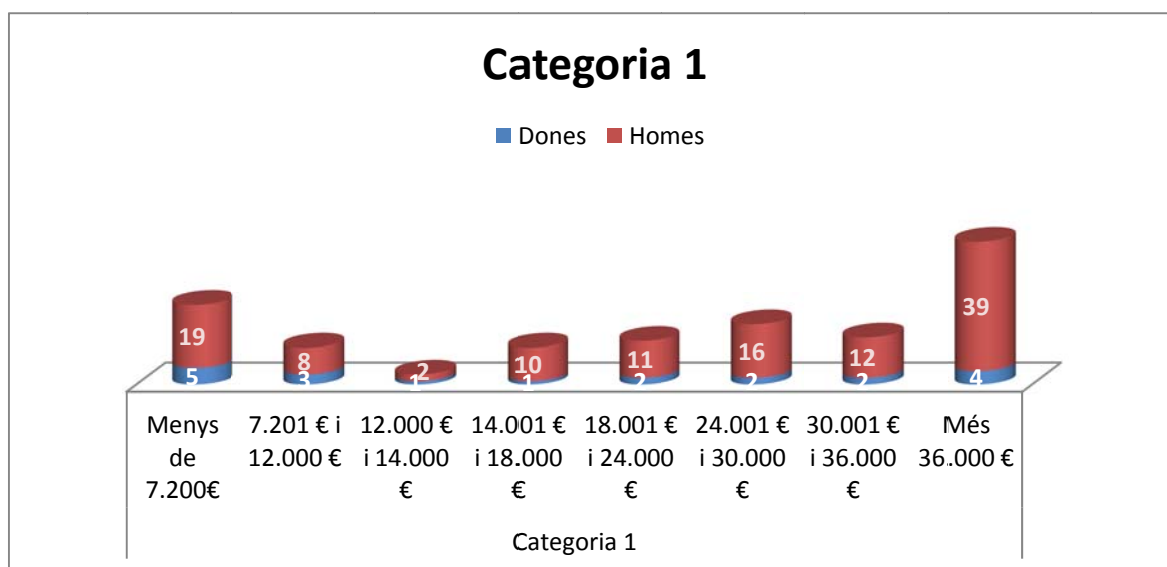
Les diferències respecte a la taula anterior afecten només als homes, trobem un home menys en el tram (entre 14.001 i 18.000€), un home més en el tram (entre 18.001 i 24.000€), dos homes menys en el tram (entre 30.001 i 36.000€), i dos homes menys en el tram de més de 36.000€.



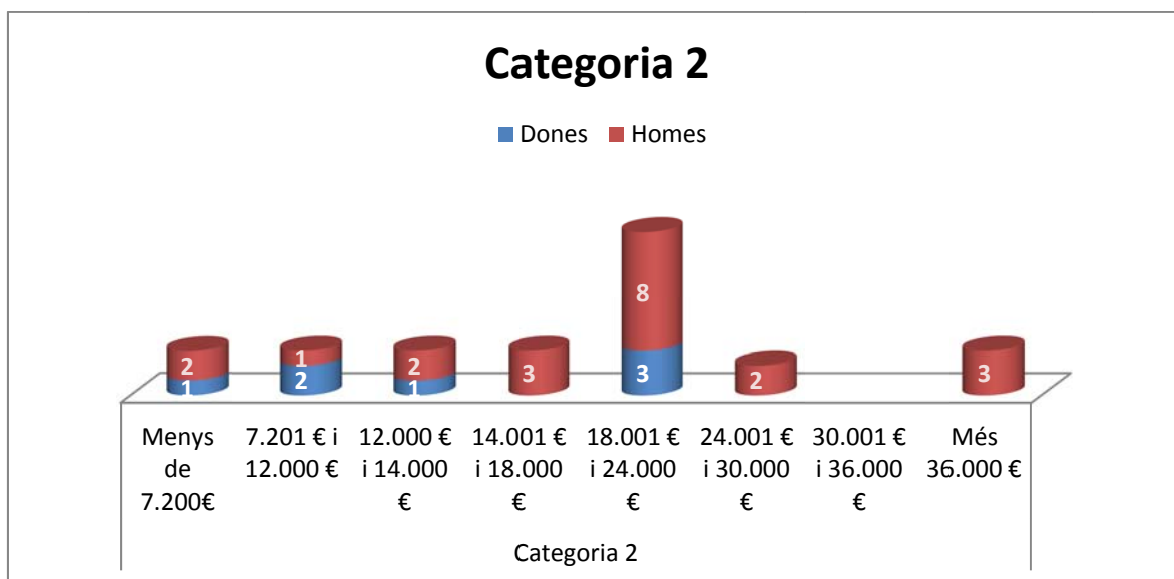
Distribució de la plantilla per categories professionals i salari brut anual amb compensacions extra salarials.

Categories	Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Categoria 1	Menys de 7.200€	5	20,83%	19	79,17%	24
	7.201 € i 12.000 €	3	27,27%	8	72,73%	11
	12.000 € i 14.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	14.001 € i 18.000 €	1	9,09%	10	90,91%	11
	18.001 € i 24.000 €	2	15,38%	11	84,62%	13
	24.001 € i 30.000 €	2	11,11%	16	88,89%	18
	30.001 € i 36.000 €	2	14,29%	12	85,71%	14
	Més 36.000 €	4	9,30%	39	90,70%	43
Categoria 2	Menys de 7.200€	1	33,33%	2	66,67%	3
	7.201 € i 12.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	12.000 € i 14.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	14.001 € i 18.000 €			3	100,00%	3
	18.001 € i 24.000 €	3	27,27%	8	72,73%	11
	24.001 € i 30.000 €			2	100,00%	2
	30.001 € i 36.000 €					
	Més 36.000 €			3	100,00%	3
Categoria 3	Menys de 7.200€					
	7.201 € i 12.000 €					
	12.000 € i 14.000 €					
	14.001 € i 18.000 €					

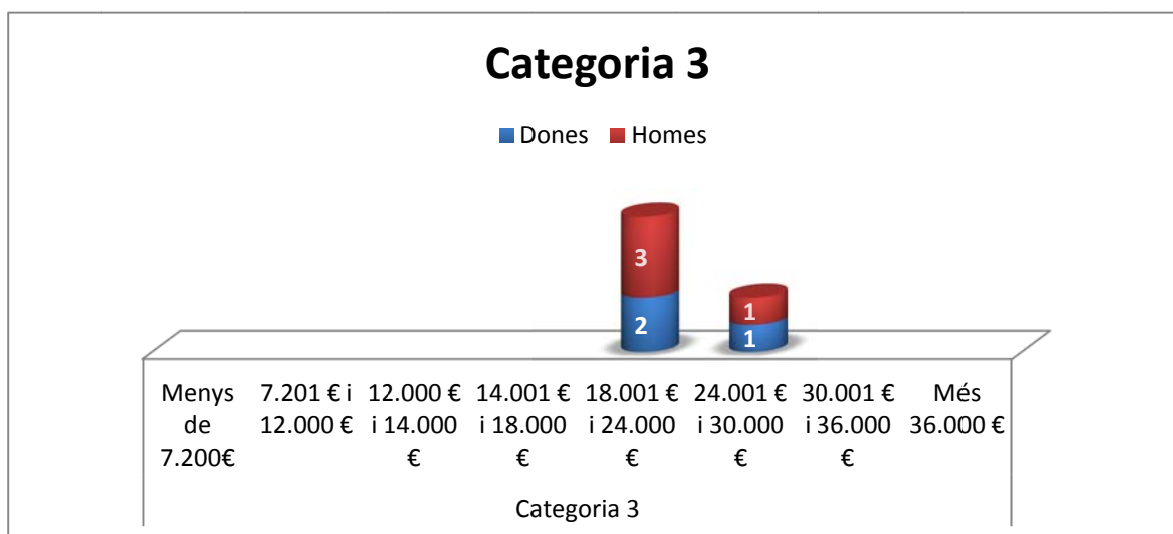
	18.001 € i 24.000 €	2	40,00%	3	60,00%	5
	24.001 € i 30.000 €	1	50,00%	1	50,00%	2
	30.001 € i 36.000 €					
	Més 36.000 €					
Categoria 4	Menys de 7.200€	1	6,25%	15	93,75%	16
	7.201 € i 12.000 €	1	16,67%	5	83,33%	6
	12.000 € i 14.000 €					
	14.001 € i 18.000 €					
	18.001 € i 24.000 €					
	24.001 € i 30.000 €					
	30.001 € i 36.000 €					
	Més 36.000 €					
Categoria 5	Menys de 7.200€	2	66,67%	1	33,33%	3
	7.201 € i 12.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	12.000 € i 14.000 €					
	14.001 € i 18.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	18.001 € i 24.000 €	2	100,00%			2
	24.001 € i 30.000 €	4	57,14%	3	42,86%	7
	30.001 € i 36.000 €	2	100,00%			2
	Més 36.000 €	3	100,00%			3



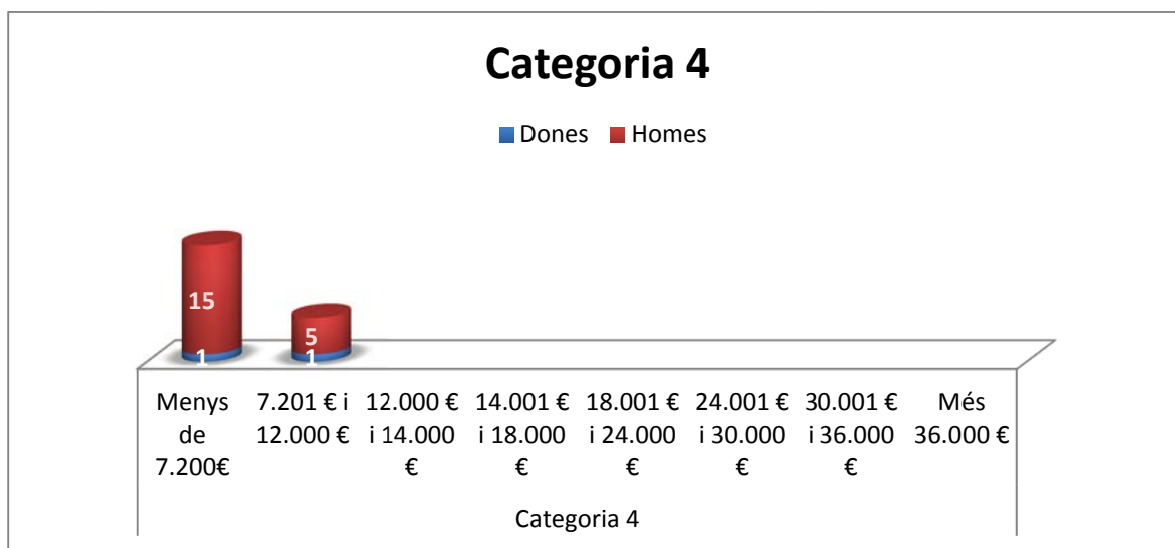
A la categoria 1 (Doctors, Enginyers, Llicenciats), la majoria de les dones (5) cobren menys de 7.200€ seguides de les que cobren més de 36.000€ (4), en canvi en el cas dels homes és a la inversa, la majoria (39) cobren més de 36.000€, seguits dels que cobren menys de 7.200€ (19).



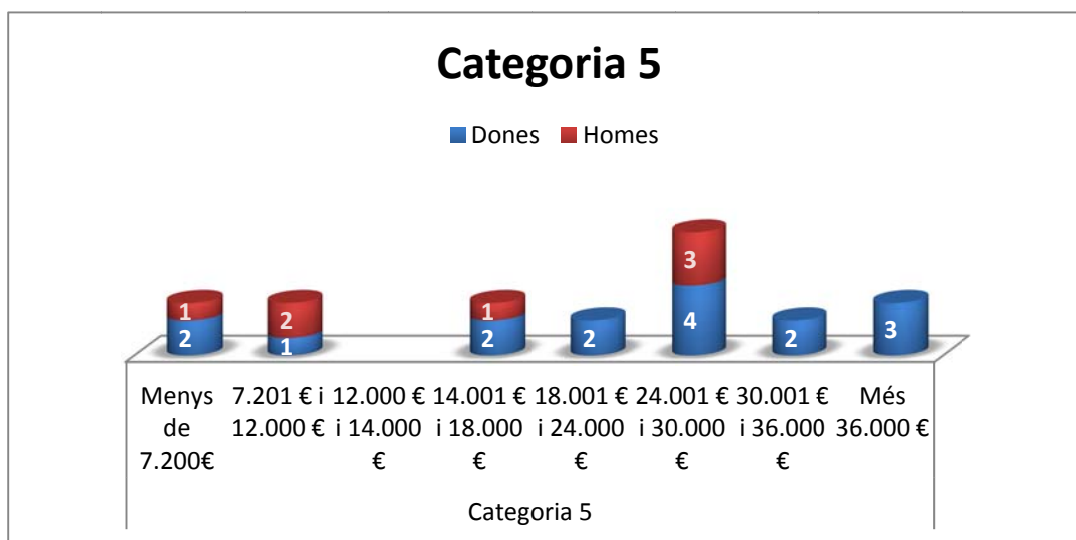
A la **categoria 2** (Enginyers tècnics i Ajudants titulats) trobem una majoria d'homes i de dones al tram salarial entre 18.001 i 24.000€, i només homes en el tram de més de 36.000€.



A la **categoria 3** (Caps Administratius) trobem homes i dones en els trams entre 18.001 i 30.000€. En aquesta categoria els salaris son paritaris entre ambdós sexes.



A la **categoria 4** (Ajudants no titulats) trobem una majoria d'homes, en un tram salarial de menys de 12.000€.



A la **categoria 5** (Oficials Administratius) trobem una majoria de dones, representades en tots els trams salarials, majoritàriament de més de 24.000€, així com també els homes.

Caldrà realitzar un estudi comparatiu més en detall, incloent en aquestes comparacions, les diferències degudes a les diferents jornades laborals tant dels homes com de les dones amb una incidència directa a les corresponents retribucions.

Ordenació del temps i conciliació

Les qüestions relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són un dels aspectes més rellevants quan parlem de les dificultats a les que s'enfronta el personal de les organitzacions.

Dins de la consciència per tots aquells aspectes socials relacionats amb l'àmbit de la conciliació de la vida personal i laboral, el CIMNE, ha implantat un sistema de marcatge que s'aplica al PAS, amb la finalitat d'aconseguir jornades més flexibles. De moment no s'han analitzat els resultats d'aquesta mesura.

L'horari general de CIMNE és de dilluns a divendres de 09:00 a 17:30h amb un descans de 30 minuts diaris per a dinar.

Les persones que comparteixen departament, garantint el servei en l'horari general, poden flexibilitzar la seva entrada i sortida en el següent rang horari:

Entrada: 07:30 /10:00h

Sortida: A partir de les 16:00h

La recepció dona servei des de les 08:30h fins a les 17:30h, amb un descans per a dinar de 60 minuts.

En el cas de personal investigador no hi ha un horari real fix i es disposa de molta flexibilitat.

La jornada intensiva es pot gaudir des de l'1 de juliol fins al 31 d'agost, garantint el següent horari d'atenció:

Departaments	Dilluns a dijous	Divendres
Juliol	09:00 - 17:00	09:00 - 15:00
Agost	09:00 - 15:00	09:00 - 15:00
Recepció	Dilluns a dijous	Divendres
Juliol	09:00 - 16:30 (Dinar: 30 minuts)	09:00 - 15:00
Agost	09:00 - 15:00	09:00 - 15:00

Recursos Humans ha editat una guia informativa dirigida a tot el personal per facilitar la gestió del temps, on recull informacions i normatives relatives als següents punts:

- Horari de treball
- Jornada intensiva
- Calendari laboral
- Normes generals i eines de gestió
- Control de presències i absències
- Sol·licitud d'absències retribuïdes i no retribuïdes

Segons les dades estadístiques recollides ningú treballa més de 40 hores setmanals encara que en realitat es mostra que en determinats llocs, les jornades s'allarguen més enllà dels horaris establerts oficialment.

Existeixen horaris (de menys de 20 hores setmanals) utilitzats per un 24% de les dones i un 30% dels homes, i d'interval entre 20 i 35 hores que són utilitzats de manera equivalent tant pels homes com per les dones, la qual cosa pot afavorir la conciliació.

Les dones són les que més utilitzen els permisos de l'organització, perquè sembla que són elles les que acaben assumint tasques a l'àmbit domèstic/familiar que podrien compartir amb els homes, però que per algun motiu no les comparteixen.

Durant l'any passat, quatre dones i set homes van gaudir dels permisos de maternitat i paternitat. I en dotze ocasions es va sol·licitar reducció de jornada per lactància i cura de fills/es. Només les dones han fet ús de la jornada reduïda i de l'excedència voluntària.

En general, el personal de recerca està format majoritàriament per homes. Provenen de carreres científiques (d'entrada més masculinitzades) i arriben poques dones al centre; de les poques que arriben, no n'hi ha cap que hagi arribat a esdevenir cap de departament.

En aquest àmbit, ens trobem amb una de les principals limitacions al desenvolupament professional de les dones, sobre tot aquelles que pertanyen a l'àrea científica, ja que en molts casos poden veure mermades les seves possibilitats de promoció, formació, etc. al no poder dedicar més temps de l'establert en els seus horaris a temes d'investigació i publicacions, que sempre requereix una dedicació intensiva. Dins d'aquest àmbit no s'han torbat encara mesures que puguin solucionar els gaps esmentats i facilitar l'aprofitament del talent femení.

Emprant informació derivada d'enquestes sobre l'ús del temps en diversos països europeus, es mostra l'evidència de que els homes dediquen de mitjana més temps al treball fora de casa que les dones, especialment en el cas dels països mediterranis amb baixa participació laboral femenina. El temps que exigeix la cura d'una família, que les dones professionals assumeixen majoritàriament, és sens dubte una altre factor clau a tenir en compte a l'hora d'explicar les dificultats que afronten les dones a les seves carreres científiques. En canvi, també aquí sembla que estan funcionant els estereotips de gènere: les dones amb salaris majors que les seves parelles no tan sols dediquen relativament més temps a les tasques domèstiques que els seus marits, sinó que en molts casos també dediquen més temps en aquestes tasques que d'altres dones que cobren un salari inferior al del seu marit.

L'evidència empírica ens indica també que l'atenció desigual a la família certament representa encara una dificultat afegida en la carrera en el món de la ciència per a les dones. Per això hem de continuar en el camí de dissenyar mesures per facilitar la conciliació i la corresponsabilitat, per fer les organitzacions científiques llocs de treball on totes les persones, dones i homes, estiguin en igualtat de condicions alhora de poder formar una família i desenvolupar una carrera professional plena (*Llibre Blanc. Situació de les Dones a la Ciència Espanyola*).

Distribució de la plantilla per hores setmanals de treball

Número d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	12	24,49%	50	29,94%	62
De 20 a 35 hores	12	24,49%	40	23,95%	52
De 36 a 39 hores	2	4,08%	3	1,80%	5
40 hores	23	46,94%	74	44,31%	97
Més de 40 hores	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	49	100,00%	167	100,00%	216

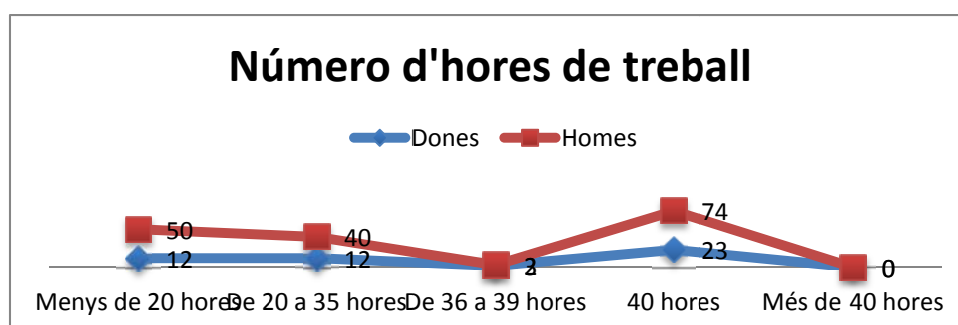
En la distribució per hores setmanals de treball:

Treballen 40 hores setmanals el 46'94% de les dones i el 44'31% dels homes de la plantilla.

Treballen de 36 a 39 hores setmanals el 4'08% de les dones i el 1'80% dels homes de la plantilla.

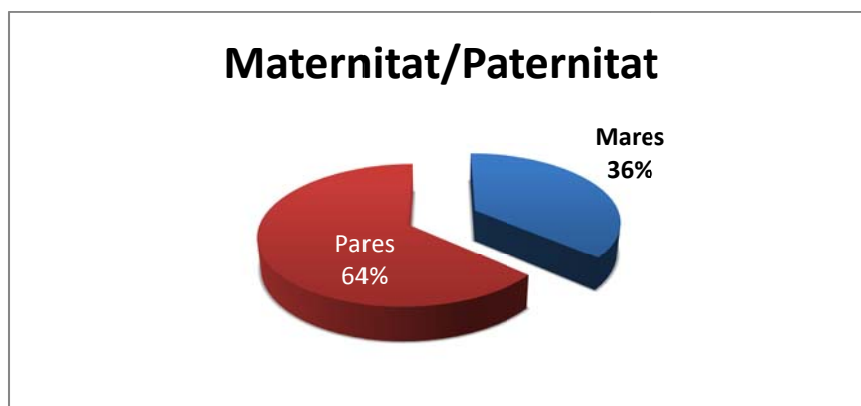
Treballen de 20 a 35 hores setmanals el 24'49% de les dones i el 23'95% dels homes de la plantilla.

Treballen menys de 20 hores setmanals el 24'49% de les dones i el 29'94% dels homes de la plantilla.



Treballadors/es que han estat pares/mares en l'últim any

Mares	Pares	Total
4	7	11

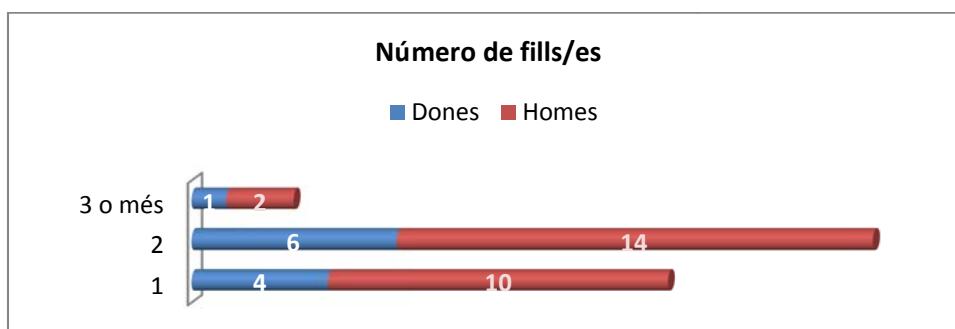


Quatre dones han estat mares i 7 homes han estat pares i han sol·licitat els permís de maternitat i paternitat.

Responsabilitats familiars: número de fills/es

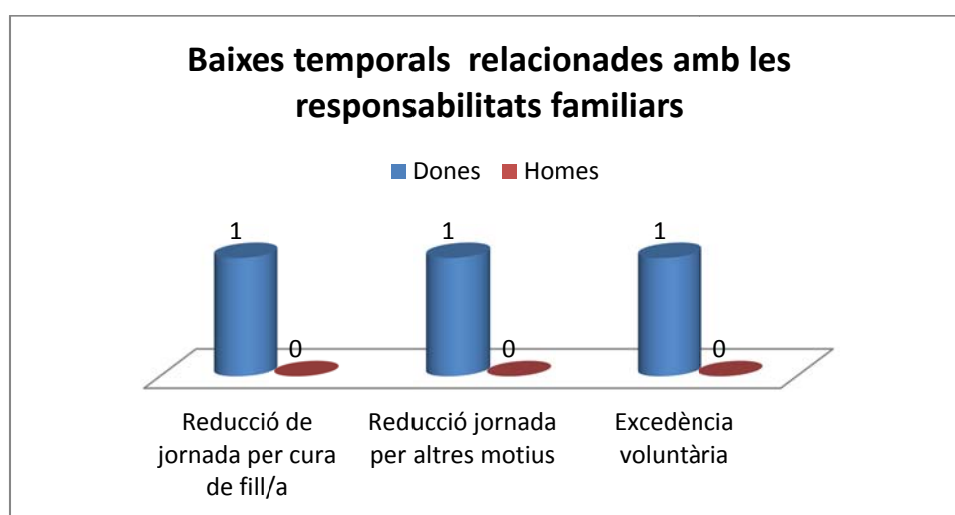
Número de fills/es	Dones	%	Homes	%	Total
0	38	77,55%	141	84,43%	179
1	4	8,16%	10	5,99%	14
2	6	12,24%	14	8,38%	20
3 o més	1	2,04%	2	1,20%	3
TOTAL	49	100,00%	167	100,00%	216

Un total de 37 persones de la plantilla tenen responsabilitats familiars, el que representa un 17% de la mateixa amb necessitats de compaginar el temps de treball amb el temps per assistir a la família.



Baixes temporals, excedències i permisos d'aquest any

Tipus de Baixes Temporals	Dones	%	Homes	%	Total
Reducció de jornada per cura de fill/a	1	14,29%	0	0,00%	1
Reducció jornada per altres motius	1	14,29%	0	0,00%	1
Excedència voluntària	1	14,29%	0	0,00%	1
TOTAL	3	100,00%	0	100,00%	3



Com a baixes temporals relacionades amb les responsabilitats familiars trobem només tres dones, amb motiu de reducció de jornada i excedència voluntària.

Comunicació corporativa i ús no discriminador del llenguatge

Els tipus de canals més utilitzats són el correu electrònic i les reunions. En menor mesura les newsletters i taulells d'anuncis.

L'aportació de suggeriments, propostes o inquietuds de manera ascendent es realitza en primer lloc a les reunions dels departaments, malgrat que també existeix una Bústia però té poc nivell de rellevància.

El personal té la opció de dirigir-se al responsable del departament o bé a Direcció o Gerència.

L'ús de llenguatge no sexista és un element rellevant dins les organitzacions quan analitzem la situació de les mateixes des d'una perspectiva de gènere. L'objectiu és que el llenguatge emprat en les comunicacions internes i externes de l'entitat visibilitzi les dones al mateix temps que actuï en consonància amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats que s'estan desenvolupant a l'organització.

El CIMNE es marca com un àmbit d'actuació dins el pla d'igualtat, l'ús del llenguatge no sexista i la no discriminació per raó de gènere a totes les ofertes de treball i als processos de selecció relacionades, i per aquest motiu, en aquesta fase del diagnòstic realitzem una revisió de documentació interna i externa amb el fi d'identificar punts de millora i iniciar accions de millora.

Tot i que s'intenta utilitzar llenguatge neutre en totes les comunicacions internes/externes, els nostres processos de comunicació i la documentació utilitzada no es revisen de forma sistemàtica i contínua per evitar possibles usos de llenguatge discriminatori en les actes de reunions, manuals interns, correus electrònics, fulletons etc. Gran part de la documentació interna es mostra en anglès. En les fotografies i imatges publicitàries es busca l'aparició d'homes i dones sense discriminació per raons de gènere.

No obstant, no disposem formalment de cap protocol o manual de llenguatge no sexista a disposició de la plantilla.

És en aquests moments, amb el desenvolupament del Pla d'Igualtat, quan s'estan donant els passos necessaris per a la comunicació a la plantilla de la seva realització, els seus objectius i fomentant-hi la participació.

Extracte d'ofertes de feina del cimne

Les ofertes de treball i convocatòries de promocions es publiquen intentant garantir la igualtat d'oportunitats i apareixen en anglès.



A network diagram consisting of interconnected nodes and lines. The nodes contain various icons representing people, a globe, and a computer, symbolizing a global research network.

CIMNE employs about 300 people, including researchers and service staff. In addition, the center keeps in touch with researchers all around the world to allow a constant exchange of knowledge.

Open positions

PhD position in Decision Support System for carbon-driven project appraisal at CIMNE

Posted on: 27/04/2016

Deadline: 19/06/2015

PhD position in Experimental and Numerical Modelling of Soil-Plant Interface at CIMNE and CIRAD

Posted on: 27/04/2016

Deadline: 03/06/2015

PhD position in Computational Fluid Dynamics

Posted on: 04/04/2016

Deadline: 15/06/2015

Extracte de circular de sol·licitud de viatge

Analitzant d'altres documents interns i externs s'observa la utilització de llenguatge inclusiu.

Benvolguts/des,

Degut a l'elevat nombre de sol·licituds de viatge que es tramiten des de CIMNE i, amb l'objectiu de guanyar en eficiència, us demanem que a partir d'ara, feu totes les sol·licituds de viatge via correu electrònic a la Núria Holgado (nholgado@cimne.upc.edu), informant sempre del següent:

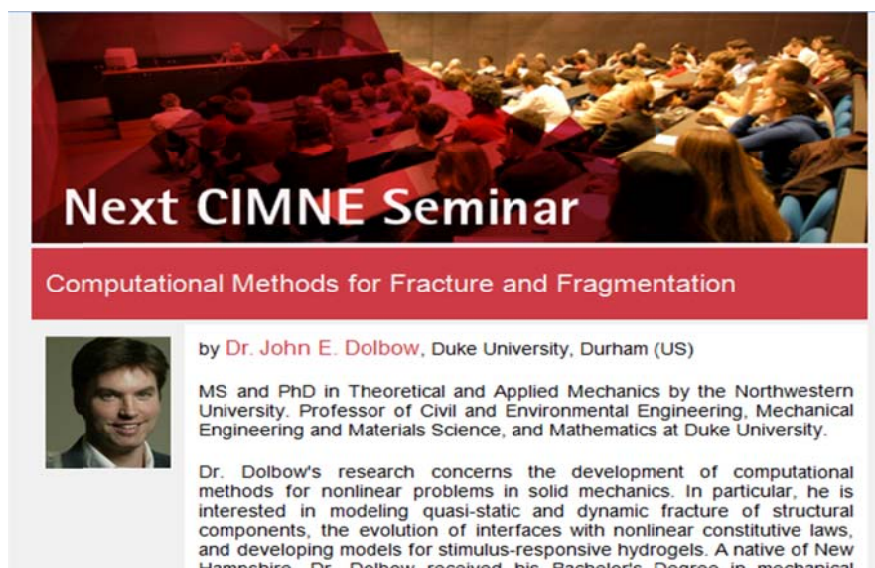
- Destinació
- Dates d'anada i tornada (amb hores de sortida i tornada)
- Allotjament: hotel/s suggerit/s
- Motiu del viatge
- Projecte o centre de cost al qual ha de carregar-se la despesa
- Observacions: indiqueu per exemple, si voleu passadís o finestra, que la reserva es pugui cancel·lar o no i si disposeu de targeta de punts

Recordeu, a més, que:

- cal comptar amb l'autorització del responsable
- per poder fer la liquidació del viatge correctament, a la tornada, cal entregar a la Mònica Camanforte (mcamanforte@cimne.upc.edu) els originals de les targetes d'embarcament, els certificats d'assistència als congressos o actes de reunions a les que s'ha assistit, la factura de l'hotel i tiquets originals de bus, metro, taxi, etc.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració!

Extracte de newsletters



The poster for the 'Next CIMNE Seminar' features a photograph of a large audience seated in a lecture hall. The text on the poster includes the title 'Next CIMNE Seminar', the topic 'Computational Methods for Fracture and Fragmentation', and the speaker's name 'by Dr. John E. Dolbow, Duke University, Durham (US)'. A small portrait of Dr. Dolbow is shown on the left, followed by his credentials: 'MS and PhD in Theoretical and Applied Mechanics by the Northwestern University. Professor of Civil and Environmental Engineering, Mechanical Engineering and Materials Science, and Mathematics at Duke University.' A detailed paragraph describes his research in computational methods for nonlinear problems in solid mechanics, including fracture modeling and hydrogels. The text concludes with 'Dr. Dolbow received his Bachelor's Degree in mechanical'.

Video and materials - InfoDay H2020: New calls in H2020 under the new biannual work programme for 2016-2017

by Cecilia Soriano, Daniel Cuadrat, Francisco de la Rosa and Sandra Pérez

The Project Management Team of CIMNE, led by Sandra Pérez, and Cecilia Soriano, Staff Scientist at CIMNE, gave a talk on 20th January entitled “InfoDay H2020: New calls in H2020 under the new biannual work programme for 2016-2017”.

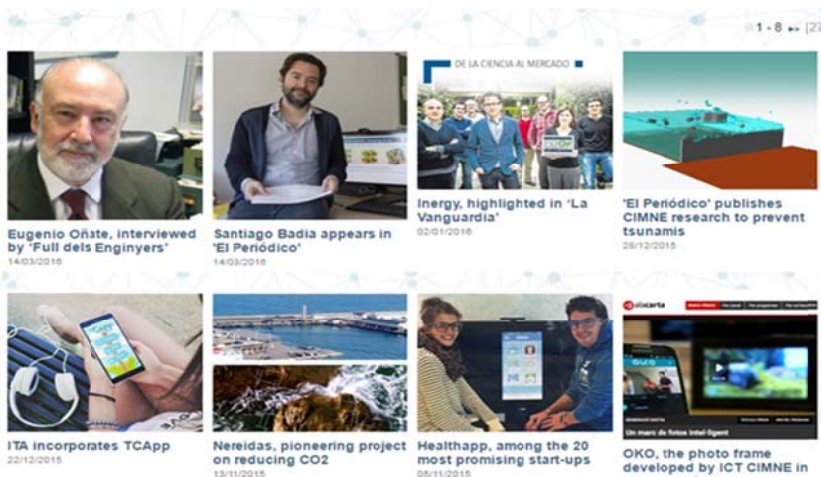


The European Commission will invest almost €16 billion in the next two years under Horizon 2020, the EU's research and innovation funding scheme, following a new work programme for 2016-17.

Comunicació

En referència a l'ús d'iconografia del centre, apareixen fotografies tant de dones com d'homes en el camp de la recerca, la qual cosa ajuda a visibilitzar el paper i la contribució de les dones, i a normalitzar la seva presència en aquests camps més masculinitzats històricament.

Web corporativa



1 - 8 » [27]

- Eugenio Oñate, interviewed by 'Full dels Enginyers'**
14/03/2016
- Santiago Badia appears in 'El Periódico'**
14/03/2016
- Energy, highlighted in 'La Vanguardia'**
02/01/2016
- 'El Periódico' publishes CIMNE research to prevent tsunamis**
28/12/2015
- ITA incorporates TCAApp**
22/12/2015
- Nereidas, pioneering project on reducing CO2**
13/11/2015
- Healthapp, among the 20 most promising start-ups**
05/11/2015
- OKO, the photo frame developed by ICT CIMNE in**



The screenshot shows the 'Coffee Talks' website interface. At the top, there is a navigation bar with the title 'Coffee Talks' and a search bar. Below the navigation bar, there are four featured articles, each with a coffee cup icon and a title. The first article is 'C++ Object Oriented programming for numerical simulation' dated 05/01/2016. The second is 'Coffee Talk- InfoDay H2020, 20 January 2016' dated 05/01/2016. The third is 'How to align your EC proposal idea with your long term plan and the EC calls for an effective proposal?' dated 05/01/2016. The fourth is 'Coffee Talk- VELA SSCo, Visual Analysis for Extremely Large-Scale Scientific Computing' dated 02/12/2015. The website also features a search bar and a page indicator '1 - 12 [15]'.



Comunicació en matèria d'igualtat

S'ha realitzat la comunicació a tot el personal del Compromís de la Direcció amb la implementació de la Igualtat, i se'ls ha convidat a participar en el mateix, expressant les seves opinions i suggeriments mitjançant la seva participació emplenant un qüestionari on-line de caràcter anònim.

No obstant, no existeixen a la web corporativa cap apartat o menció específica a la participació de les dones en el món de la ciència, ni el compromís del centre amb la igualtat d'oportunitats. Així mateix, és recomanable incorporar a la intranet, algun apartat que faci referència i que reculli articles, informes, notícies, etc. en aquest àmbit a disposició de la plantilla.

Aprofitant la cultura col·laborativa del CIMNE i les sinergies amb d'altres entitats de recerca, seria interessant l'organització conjunta de jornades o ponències vinculades amb la igualtat d'oportunitats i on formin part del quadre de ponents dones representatives dels seus respectius camps de recerca, amb l'objectiu de visibilitzar el paper i la contribució de les dones al món científic.

Per tal de fomentar la participació del personal, seria oportú crear un Portal d'idees, que gestioni la Comissió d'Igualtat.

Riscos i Salut Laboral

En relació als riscos i salut laboral, el CIMNE té actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals en compliment de la legislació vigent en matèria de seguretat.

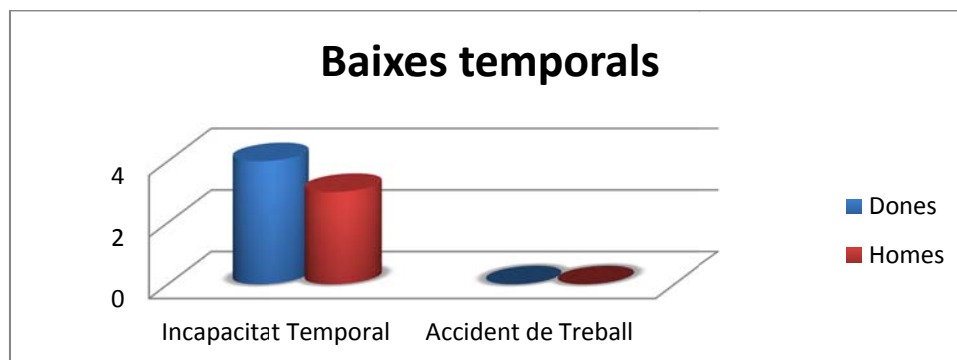
Es tenen contractats els serveis de l'empresa PREVINT per realitzar l'avaluació de riscos laborals en els diferents llocs de treball.

Fins al moment, no s'han detectat necessitats específiques de dones.

En el cas de les dones embarassades, no s'han detectat riscos especials que las poguessin afectar, per tant no disposem de cap protocol d'embaràs.

Taula de distribució de baixes temporals desagregada per sexe

Tipus de Baixes Temporals	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat Temporal	4	57,14%	3	100,00%	7
Accident de Treball	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	4	100,00%	3	100,00%	7



Com a baixes relacionades amb malalties i/o accidents trobem a quatre dones i a tres homes en total per incapacitat temporal.

Prevençió de l'Assetjament sexual i/o per Raó de sexe

No s'ha detectat cap situació relacionada amb temes d'assetjament sexual al centre de treball. Aquesta absència aparent podria estar causada per una absència real de problemes greus o bé per la dificultat per tal que aquesta problemàtica aflori.

No es disposa d'un protocol formal per escrit, no hi ha assignada cap persona en concret o comitè per establir mesures de prevenció, detecció i acció en casos d'assetjament i no s'ha informat de manera específica la plantilla sobre com actuar en cas de patir una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.

Representativitat de la plantilla.

- El Consell de Govern està format per 7 persones, de les quals 6 són homes i 1 és dona.
- El Consell Executiu està format per 13 persones, de les quals 10 són homes i 3 són dones.
- El Consell Assessor Científic està format per 13 homes, dada que mostra una absència absoluta de representativitat femenina.
- A nivell de Direcció trobem un home i a Gerència una dona.
- No hi ha cap dona que sigui directora de grup de recerca. Tots són homes.
- Hi ha molt poques dones investigadores (en relació als homes) i les que hi ha són joves.
- La plantilla del CIMNE es caracteritza per ser una plantilla amb una àmplia presència masculina (73%) i una presència femenina minoritària (23%), degut a la manca de candidatures de dones per ocupar les posicions professionals que oferta el centre.
- Les dones tenen major representativitat al Personal d'Administració i Serveis i dins de l'àrea de Personal Investigador, les dones es concentren a la franja d'estudiants de doctorat.
- A la resta de categories trobem representativitat de les dones, excepte a les àrees de Sistemes i Legal. Igualment a l'àrea científica observem una major representativitat per part del homes enfront de les dones.

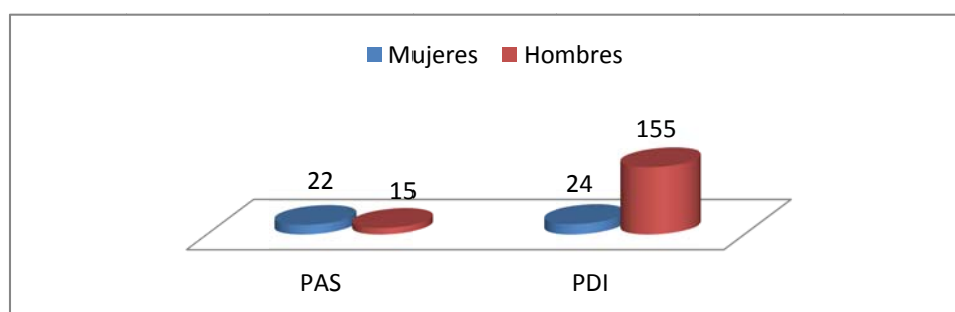
No hi ha cap dona a les posicions de:

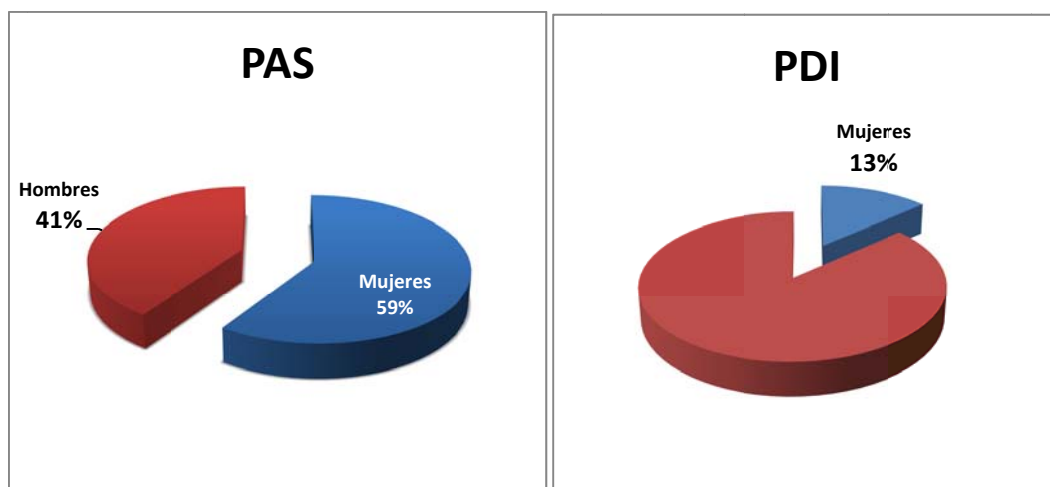
- Cap de departament en l'àrea de recerca
- Full Research Professor (màxima categoria del personal investigador)

	PAS	PDI
Dones	22	24
Hombres	15	155

Al personal de Serveis (PAS) trobem una lleugera majoria de dones (59%) enfront dels homes (41%).

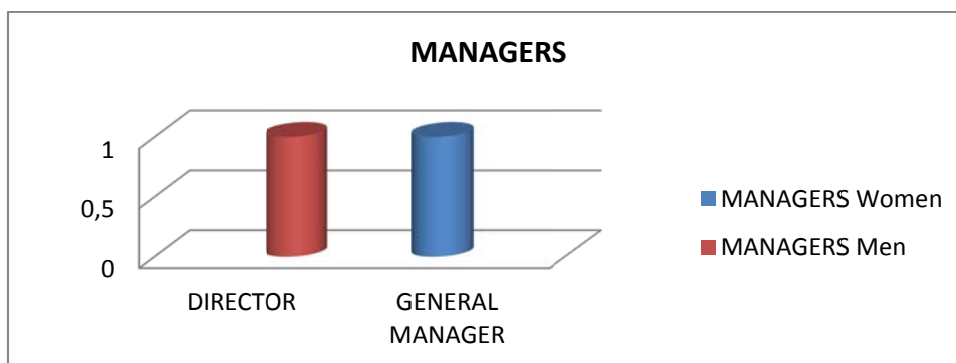
Al personal d'Investigació (PDI) trobem una clara majoria d'homes (87%) enfront de les dones (13%).



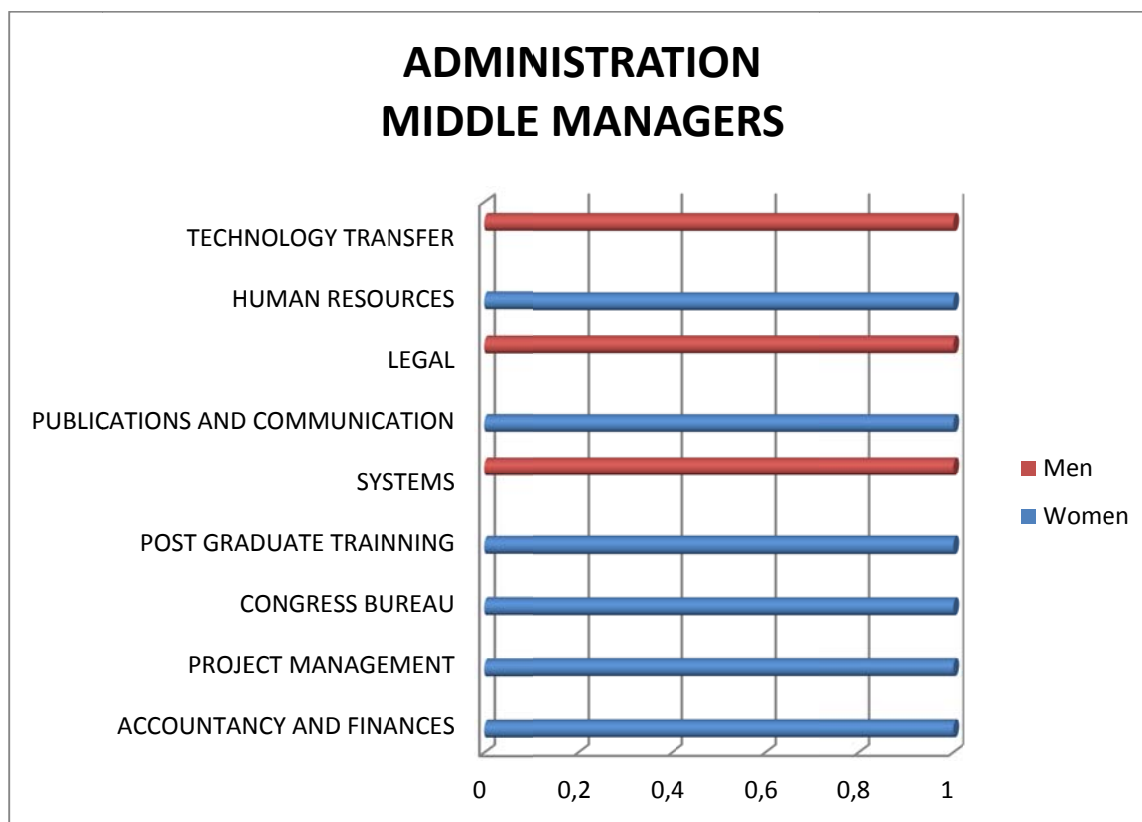


HIERARCHICAL LEVEL	MANAGERS		MIDDLE MANAGERS		RESEARCH STAFF		ADMINISTRATIO N STAFF	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
DIRECTOR		1						
GENERAL MANAGER	1							
ADMINISTRATION	0	0	6	3	0	0	15	12
DIRECTOR SECRETARY							1	
RECEPTION							1	
ACCOUNTANCY AND FINANCES			1				2	2
PROJECT MANAGEMENT			1				3	4
CONGRESS BUREAU			1				2	2
POST GRADUATE TRAINING			1				1	
SYSTEMS				1				3
PUBLICATIONS AND COMMUNICATION			1				2	
LEGAL				1				
HUMAN RESOURCES			1				1	
INTERNATIONAL BRANCHES							2	1
TECHNOLOGY TRANSFER				1				
RTD AREAS AND GROUPS	0	0	0	13	24	141	0	0
BIO-MEDICAL ENGINEERING	0	0	0	1	1	2	0	0

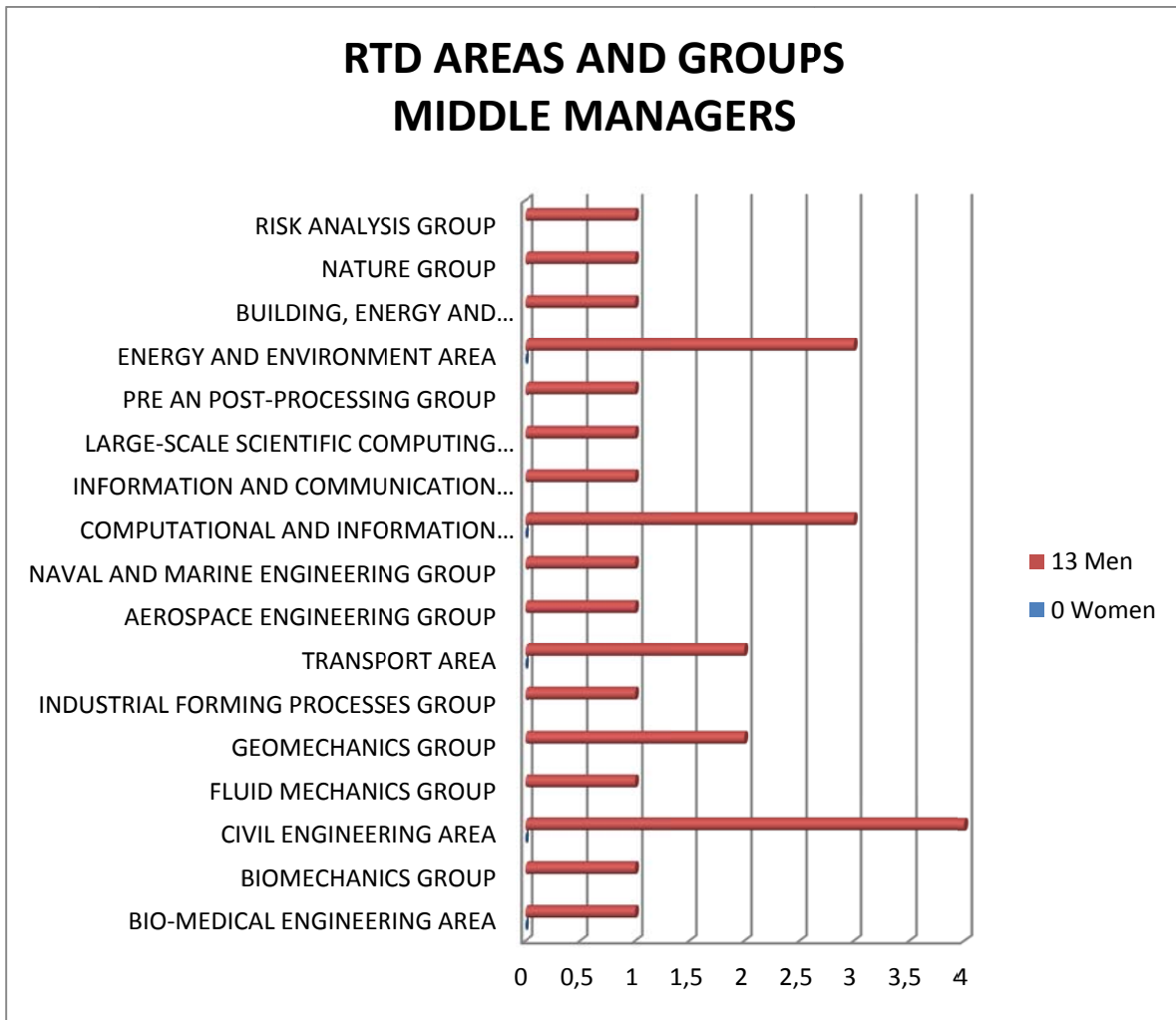
AREA								
BIOMECHANICS GROUP				1	1	2		
CIVIL ENGINEERING AREA	0	0	0	4	17	88	0	0
FLUID MECHANICS GROUP				1		2		
GEOMECHANICS GROUP				2	8	23		
INDUSTRIAL FORMING PROCESSES GROUP				1	1	6		
STRUCTURAL MECHANICS GROUP					8	57		
TRANSPORT AREA	0	0	0	2	1	11	0	0
AEROSPACE ENGINEERING GROUP				1		6		
NAVAL AND MARINE ENGINEERING GROUP				1	1	5		
COMPUTATIONAL AND INFORMATION TECHNOLOGIES AREA	0	0	0	3	2	29	0	0
INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY GROUP				1		13		
LARGE-SCALE SCIENTIFIC COMPUTING GROUP				1	1	9		
MATHEMATICAL AND COMPUTATIONAL MODELLING GROUP						2		
PRE AN POST-PROCESSING GROUP				1	1	5		
ENERGY AND ENVIRONMENT AREA	0	0	0	3	3	11	0	0
BUILDING, ENERGY AND ENVIRONMENTAL GROUP				1	2	9		
NATURE GROUP				1		1		
RISK ANALYSIS GROUP				1	1	1		
TOTAL	1	1	6	16	24	141	15	12



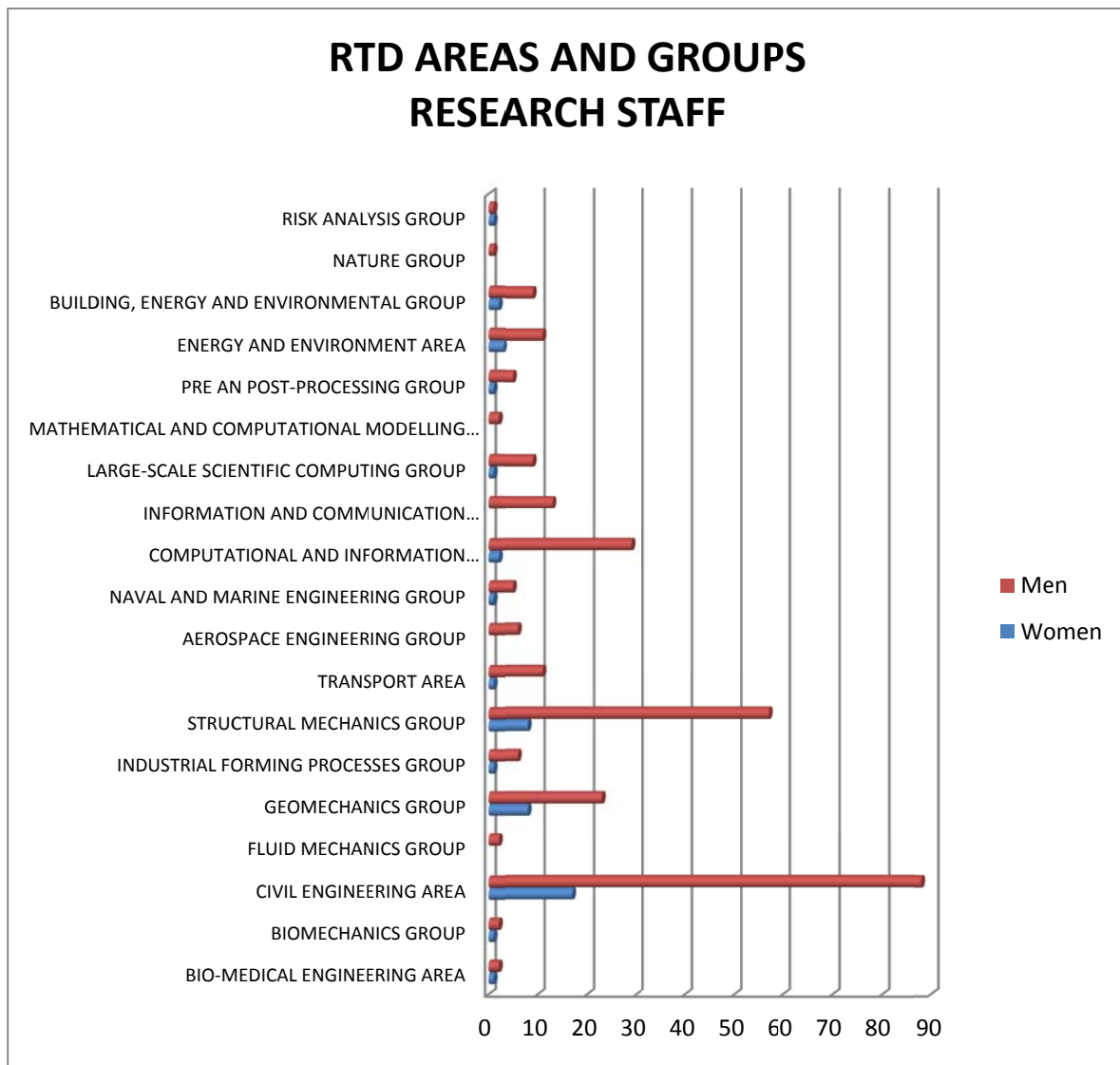
Les dades ens mostren un home i una dona al nivell d'alta Direcció, un home en la Direcció i una dona a la Gerència, amb una representativitat del 50% per ambdós sexes.



Al nivell de Direcció de comandaments intermedis en l'àrea d'administració, trobem un total de 6 dones i tres homes, els homes al capdavant de Sistemes, Legal i Transferència de Tecnologia, i les dones al capdavant de Comptabilitat, Projectes, Formació, Comunicació i Recursos humans. De manera que observem major representació femenina, i els homes liderant les àrees més tècniques.



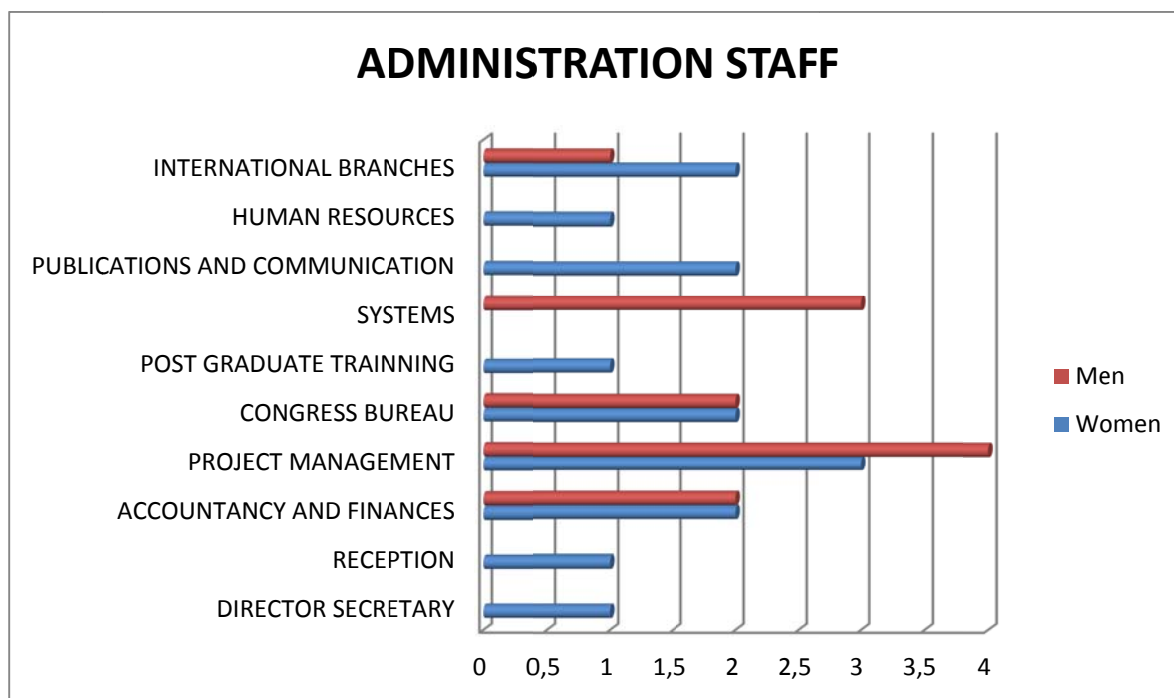
A les àrees RDT en nivell de Comandaments intermedis, només trobem presència masculina, de manera que suposa un gap de gènere.



A les àrees RDT, a nivell de personal de recerca, trobem 24 dones i 141 homes, és a dir un 15% de dones enfront d'un 85% d'homes, amb la qual cosa cal treballar per equiparar el nombre de dones si perseguim una paritat real.

Troblem paritat entre ambdós sexes als grups de:

- BIOMECHANICS GROUP
- NAVAL AND MARINE ENGINEERING GROUP
- LARGE-SCALE SCIENTIFIC COMPUTING GROUP
- PRE AN POST-PROCESSING GROUP
- ENERGY AND ENVIRONMENT AREA
- RISK ANALYSIS GROUP



A l'Àrea d'Administració, trobem una majoria de dones (56%).

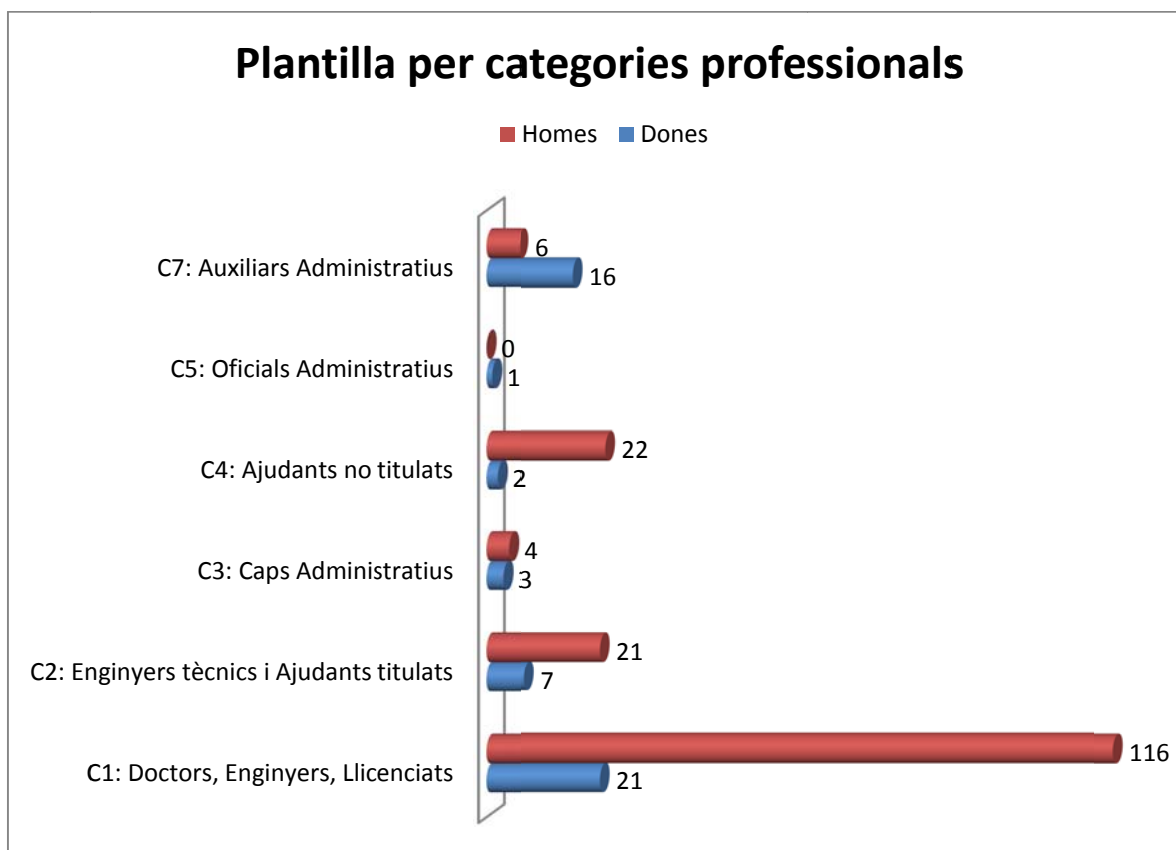
Distribució de la plantilla per categories professionals

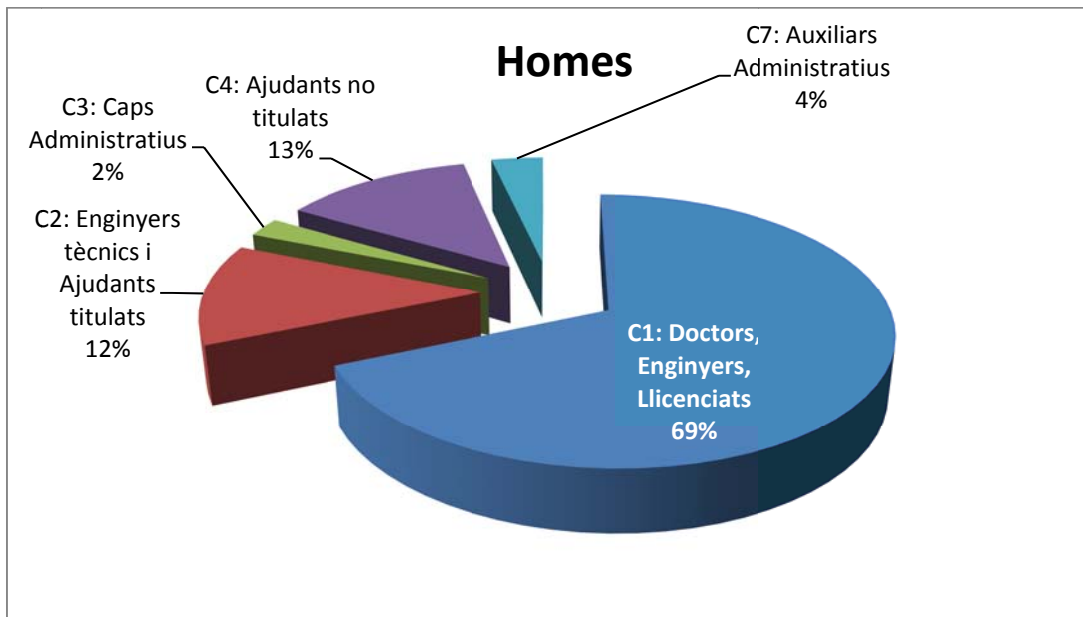
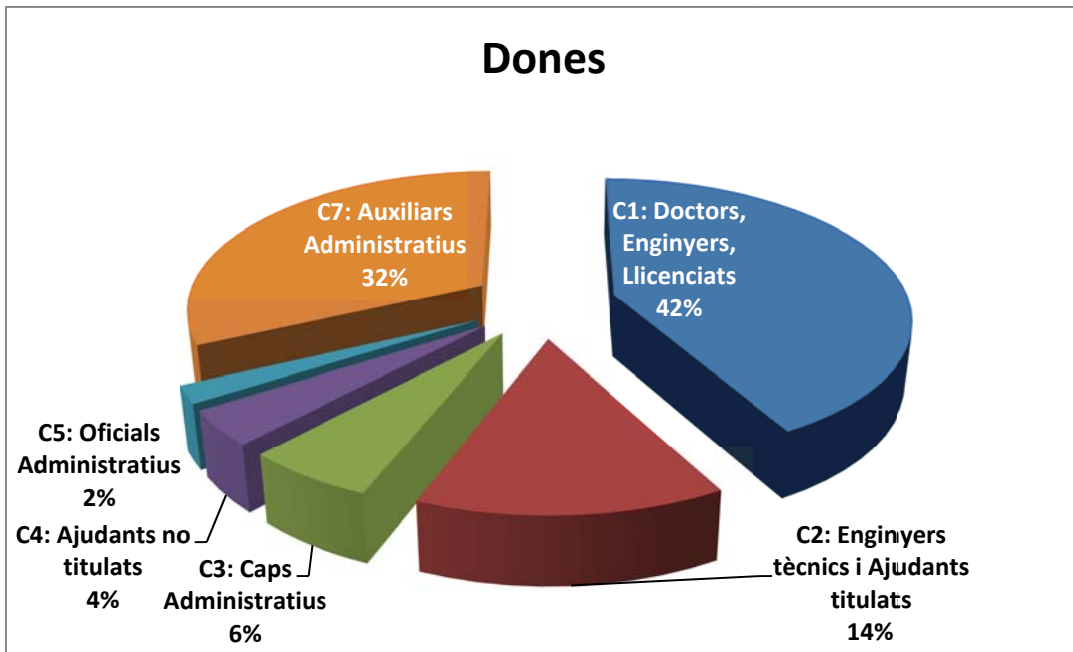
Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
C1: Doctors, Enginyers, Llicenciats	21	42,00%	116	68,64%	137
C2: Enginyers tècnics i Ajudants titulats	7	14,00%	21	12,43%	28
C3: Caps Administratius	3	6,00%	4	2,37%	7
C4: Ajudants no titulats	2	4,00%	22	13,02%	24
C5: Oficials Administratius	1	2,00%	0	0,00%	1
C7: Auxiliars Administratius	16	32,00%	6	3,55%	22
TOTAL	50	100,00%	169	100,00%	219

La distribució de la plantilla per categories professionals ens mostra que:

- ✓ La majoria de les dones (42%) i dels homes (69%) es concentren a la **categoria 1** (Doctors, Enginyers, Llicenciats). **Un 15% de dones enfront un 85% d'homes.**
- ✓ A la **categoria 2** (Enginyers tècnics i Ajudants titulats) trobem el 14% de les dones i el 12% dels homes, és a dir **un 25% de dones enfront un 75% d'homes.**
- ✓ A la **categoria 3** (Caps Administratius) trobem un 43% de dones enfront un 57% d'homes. El que representa **un 6% de les dones i un 2% dels homes.**
- ✓ A la **categoria 4** (Ajudants no titulats) trobem un 8% de dones enfront un 92% d'homes. El que representa **un 4% de les dones i un 13% dels homes.**
- ✓ A la **categoria 5** (Oficials Administratius) trobem un 100% de dones. El que representa **un 2% de les dones.**
- ✓ A la **categoria 7** (Auxiliars Administratius) trobem un 73% de dones enfront un 27% d'homes. El que representa **un 32% de les dones i un 4% dels homes.**

Aquestes dades ens mostren majoria d'homes a les categories 1, 2, i 4, on es concentren els perfils més representatius en l'àmbit de la investigació. I d'altra banda, majoria de dones a les categories 3, 5 i 7, on es concentren les posicions més de gestió i tasques d'administració. Això suggereix la recomanació d'augmentar la representativitat femenina en l'àmbit de la recerca.

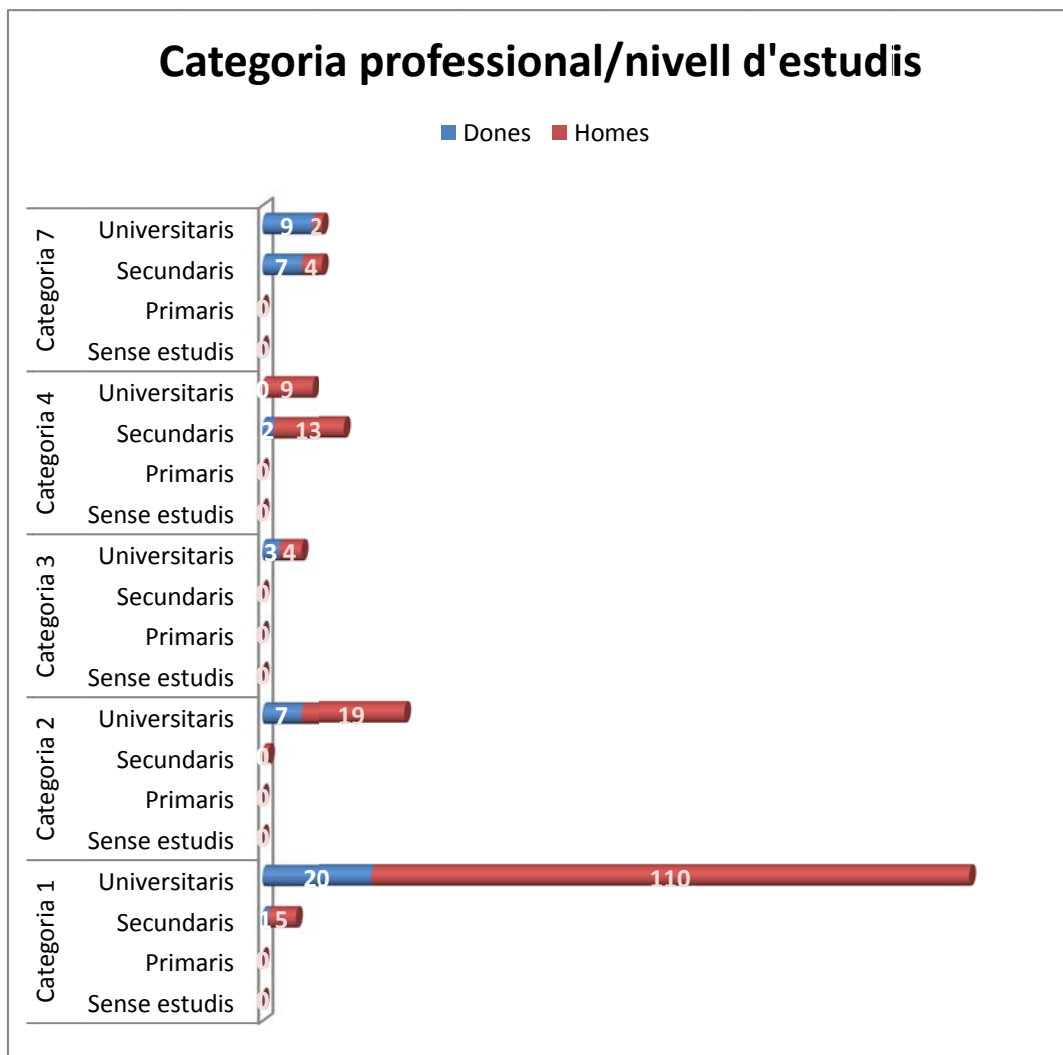


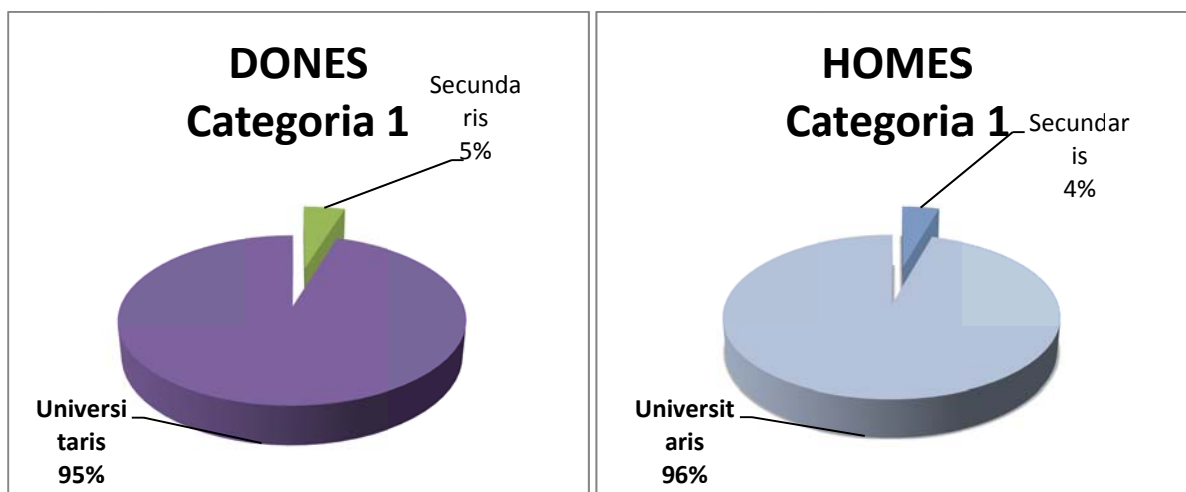


Distribució de la plantilla per categories professionals i estudis

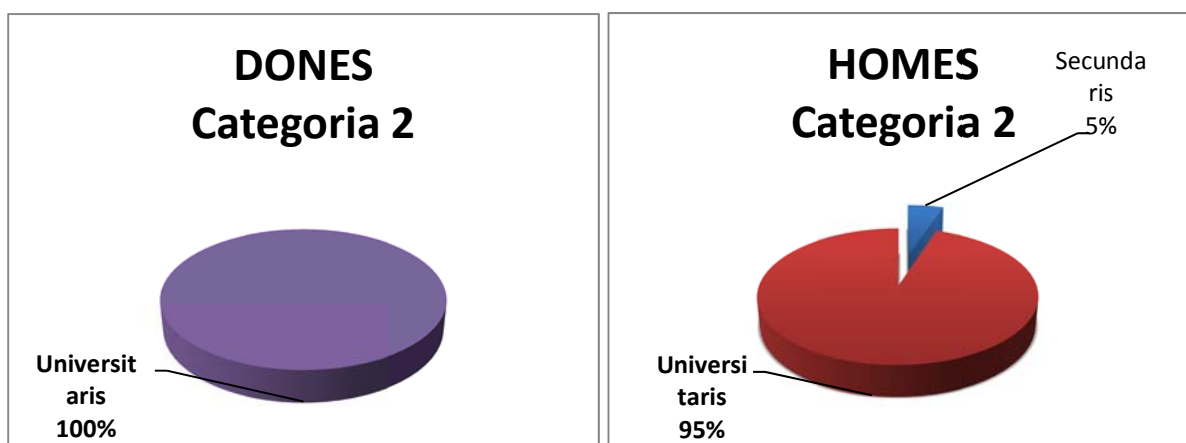
Categoria professional	Nivell d'estudis	Dones	%	Homes	%	Total
Categoria 1	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris	1	2,04%	5	2,99%	6
	Universitaris	20	40,82%	110	65,87%	130
Categoria 2	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris	0	0,00%	1	0,60%	1
	Universitaris	7	14,29%	19	11,38%	26
Categoria 3	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitaris	3	6,12%	4	2,40%	7
Categoria 4	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris	2	4,08%	13	7,78%	15
	Universitaris	0	0,00%	9	5,39%	9
Categoria 5	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitaris	0	0,00%	0	0,00%	0
Categoria 6	Sense estudis	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitaris	0	0,00%	0	0,00%	0
Categoria 7	Sense	0	0,00%	0	0,00%	0

		estudis				
	Primaris	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundaris	7	14,29%	4	2,40%	11
	Universitaris	9	18,37%	2	1,20%	11
TOTAL		49	100,00%	167	100,00%	216

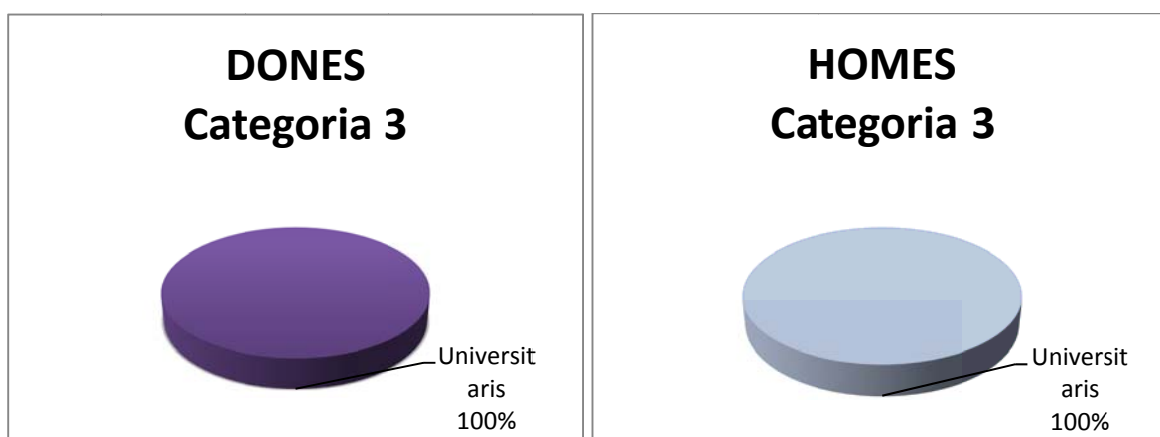




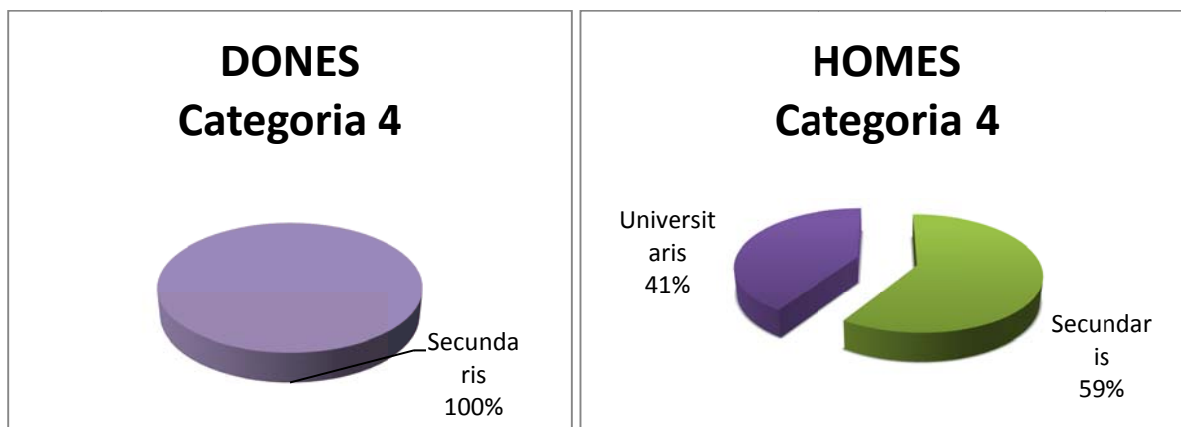
A la categoria 1 trobem 95% de dones i un 96% d'homes amb estudis universitaris, el que mostra una representació paritària en aquest sentit.



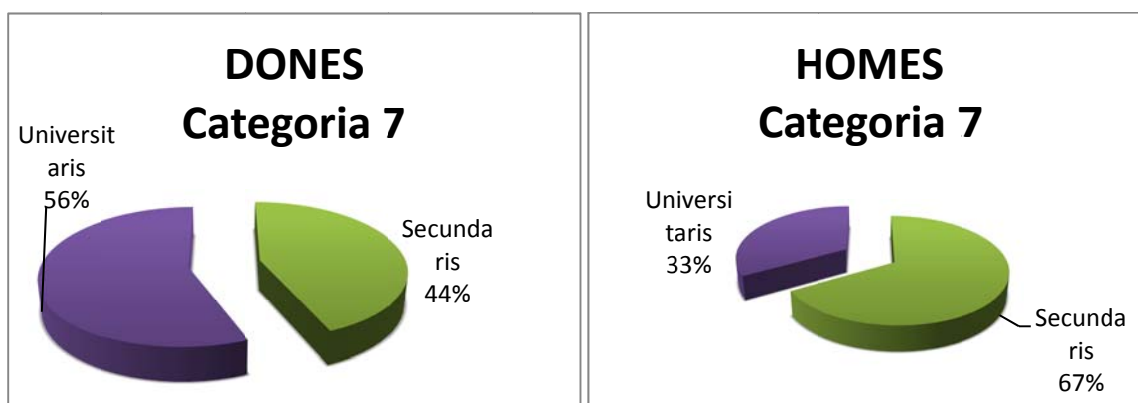
A la categoria 2 trobem 100% de dones i un 95% d'homes amb estudis universitaris, el que mostra una lleugera majoria de dones enfront dels homes.



A la categoria 3 trobem 100% de dones i d'homes amb estudis universitaris, el que mostra una representació paritària en ambdós sexes.



A la categoria 4 trobem 100% de dones i un 59% d'homes amb estudis secundaris i un 41% d'homes amb estudis universitaris, el que mostra una majoria d'homes amb formació universitària.



A la categoria 7 trobem 44% de dones i un 67% d'homes amb estudis secundaris i un 56% d'homes i un 33% de dones amb estudis universitaris, el que mostra una majoria de dones amb formació universitària.

VII. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC DEL PLA D'IGUALTAT

En compliment amb els Arts. 45 a 49 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha desenvolupat com a pas previ al Pla d'Igualtat d'Oportunitats del CIMNE, un diagnòstic de la situació actual de l'entitat en matèria d'igualtat.

Aquest diagnòstic ha estat transversal en tot el CIMNE, de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de gestió de recursos humans, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. El diagnòstic ha servit com a base per establir les prioritats i les accions que formen part del Pla d'Igualtat.

Dins d'aquest interès per les persones, desitgem integrar un conjunt d'actuacions i mesures correctores en aquells punts de millora que hem detectat en qüestions d'Igualtat d'Oportunitats. El centre, que té una plantilla de 216 persones, ha realitzat la recerca de la informació necessària tant a nivell qualitatiu com quantitatiu així com l'entrega de qüestionaris al personal de la mateixa, de manera aleatòria i anònima per realitzar una diagnosi de l'estat actual.

La plantilla és majoritàriament masculina enfront a la femenina i malgrat les pràctiques són igualitàries, les dades són susceptibles de millora per facilitar l'accés de les dones i fomentar les seves carreres professionals dins l'organització. Si analitzem els quadres anteriors, observem que el percentatge de dones, d'un 23%, és molt inferior al dels homes, amb una taxa del 77%.

Quant a la distribució per categories/departaments, la presència de dones s'observa gairebé a tots els àmbits tant en llocs de responsabilitat com les persones dedicades a la investigació, administració i serveis generals, però en clara minoria. La Gerència de la institució està ocupada per una dona.

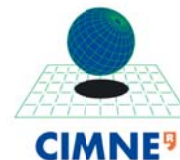
Encara que la igualtat i la no discriminació per raons de sexe, edat, raça, condicions familiars etc. és un valor consolidat de la organització i forma part de la filosofia i cultura corporativa, no apareixen antecedents quant a la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats com a tal.

És per això que presentem els diferents àmbits estudiats i les seves conclusions per establir les accions positives que conformaran el Pla d'Igualtat.

A continuació mostrem les conclusions extretes de l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu anterior.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE:

1. Gestió organitzativa igualitària
2. Participació i implicació del personal
3. Ús no discriminador del llenguatge i comunicació interna
4. Participació igualitària en llocs de treball
5. Prevenció de riscos laborals
6. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat
7. Igualtat retributiva
8. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
9. Condicions laborals igualitàries



1. Gestió organitzativa igualitària

Aquest àmbit del Pla d'Igualtat fa referència a la conscienciació, sensibilització i compromís de la direcció del centre en matèria d'igualtat d'oportunitats. Avalua el nivell de compromís en funció del grau d'implantació de polítiques i accions relacionades amb la igualtat.

Des del centre i coneixedors de les dificultats que experimenten les dones que es dediquen a la investigació i a la ciència al nostre país, des de la constitució del mateix com a organisme de recerca al servei de la millora en l'àrea de la investigació matemàtica i d'enginyeria, desenvolupant activitats de recerca i docents, ja sigui directament o a través d'entitats vinculades, amb la finalitat de generar coneixements i tecnologies d'alt valor afegit, que afavoreixin el conjunt de la societat, sempre s'ha treballat per remoure els estereotips vigents i vetllar per aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes, centrant el reclutament de personal en els més alts estàndards de professionalitat en les seves àrees d'influència.

El centre promou l'excel·lència a través de la diversitat, fomentant la presència de les dones en tots els àmbits del sistema de ciència, d'acord amb els seus mèrits i capacitats, establint mecanismes per eliminar els biaixos, barreres i limitacions i, en compliment amb l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de les dones i els homes, sobre la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés al treball, i en les condicions laborals, el sexe no constitueix una discriminació en l'accés a les posicions professionals que ofereix el CIMNE.

Com accions en matèria d'igualtat vinculants al Pla, la Direcció del centre ha manifestat el seu compromís amb el disseny, implantació i seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i es constata que hi ha representativitat femenina al nivell de l'alta direcció i presència de dones en les posicions tant de personal servei com de personal científic, la qual cosa ens indica que no existeixen barreres o discriminació per raó de sexe per accedir a l'organització, malgrat que el reduït nombre de dones en l'àmbit científic sí que justifica la posada en marxa de mesures destinades a reduir aquest biaix.

D'altra banda, a les activitats de recerca pròpies, CIMNE desenvolupa una intensa activitat en **projectes de recerca col·laboratius** amb d'altres entitats públiques i/o privades per al desenvolupament de projectes específics de recerca.

Tanmateix, destacar que s'està **impulsant una sèrie d'accions per a la consecució de l'acreditació "HR Excellence in Research Award" promoguda per la Comissió Europea**, que comporta la implementació d'un Codi de conducta referit a la igualtat en les condicions laborals i contractuals, transparència en el procés de contractació, pla d'igualtat d'oportunitats, formació continuada i desenvolupament Professional basat en criteris merament professionals i gestió de la diversitat, amb el compromís d'incloure'l a les polítiques de la Institució respecte al personal científic.

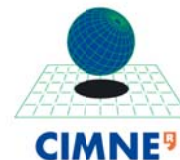
Per al desenvolupament del Pla, es destina un pressupost específic, amb l'objectiu de garantir el desenvolupament de les polítiques d'igualtat i establir les accions de millora.

Per a dur a terme aquesta fase del procés del Pla d'Igualtat, el CIMNE compta amb l'assistència tècnica d'una entitat externa amb una ampla trajectòria en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de gènere (GRUP PITAGORA).

El CIMNE té experiència contrastada en la posada en marxa de projectes de diferents àmbits com poden ser els científics, formatius, de divulgació, entre d'altres.

En l'àmbit de personal, l'estructura administrativa del CIMNE està formada per personal altament qualificat en diferents àmbits, amb una ampla capacitat i interès per participar en aquest projecte i també amb una dilatada experiència en la gestió de projectes, tant a nivell nacional com internacional.

També comptem amb personal de recerca especialitzat en l'àrea matemàtica i d'enginyeria, amb trajectòries d'excel·lència de diferents països de tot el món, que poden aportar la seva experiència, així com una perspectiva molt valuosa per aquest projecte.



El centre posa a disposició d'aquest projecte el percentatge necessari de la jornada de treball de les persones que participen en el procés d'elaboració i desenvolupament del Pla en funció dels seus perfils professionals i llocs de treball.

En l'àmbit d'infraestructures i mitjans materials, el CIMNE disposa dels espais i equipaments necessaris per dur a terme totes les accions que es plantegin per tal d'aconseguir els objectius establerts per aquest Pla d'Igualtat.

Analitzant la percepció del personal respecte a la Igualtat d'Oportunitats de Gènere al CIMNE, de manera general la percepció és positiva, malgrat que el resultat es pot veure distorsionat pel fet que la majoria de les persones treballadores són homes. S'han manifestat queixes d'alguns comportaments masculistes.

Una acció de millora en aquest camp és la realització d'una campanya de sensibilització i conscienciació en aquest valor corporatiu a través de xerrades, reunions, panells informatius a tots els estaments de l'organització i formació específica en matèria d'igualtat per als comandaments.

2. Participació i implicació del personal

En aquest àmbit es valora si la política d'igualtat d'oportunitats, els seus objectius, principis i valors han estat comunicats a totes les persones de l'organització i si tot el personal està correctament informat de les accions dutes a terme en aquest àmbit.

Per al desenvolupament del Pla, es va constituir en els primers moments la Comissió d'Igualtat, formada per vuit membres, cinc dones i tres homes, que s'han reunit amb la freqüència adient per tal d'organitzar, aportar i consensuar tots els aspectes referents al diagnòstic i el disseny de les accions de millora.

Formen part d'aquesta Comissió persones que ocupen diferents llocs de treball al centre i de diferent rang jeràrquic, per tal de representar fidedignament les necessitats i inquietuds de la majoria del personal, donat que no existeix representació legal de les persones treballadores.

Per tal d'informar a la plantilla, s'han emprat els mitjans habituals de comunicació interna, assegurant així la difusió d'aquest projecte.

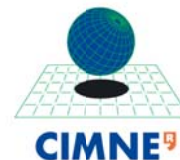
D'altra banda, s'ha fomentat la participació, convidant a participar a tot el personal, mitjançant la realització d'un qüestionari dirigit a recollir les opinions i suggeriments del personal envers la igualtat d'oportunitats al centre i la repercussió a llurs treballs i condicions laborals. El procediment per facilitar la participació ha estat a través del disseny d'un qüestionari a mida que s'ha realitzat via on line per tal de facilitar la seva resposta de manera flexible i voluntària.

La participació ha estat molt positiva, amb un total de 81 persones, de les quals 52 han estat homes i 29 dones, la mostra representa un 37% del total de la plantilla del CIMNE, i per gènere tenim una representació d'un 31% dels homes i un 59% de les dones. Aquestes dades també mostren una participació més alta per part de les dones, que pot ser un signe d'interès cap aquest tema.

3. Ús no discriminador del llenguatge i la comunicació corporativa

Aquest espai de la igualtat estudia i avalua la comunicació interna i externa del centre en matèria d'igualtat d'oportunitats, així com la utilització d'un llenguatge no discriminador a la documentació escrita i a la comunicació verbal.

Després de les anàlisis realitzades i encara que la percepció del personal mostra un alt nivell de satisfacció en aquest àmbit, es planteja la possibilitat d'elaborar un *protocol o manual* a disposició de tota la institució en matèria de llenguatge no sexista, amb criteris d'actuació i revisions periòdiques del material escrit i verbal, atès que en l'anàlisi d'algunes documentacions tant a nivell intern com en les



comunicacions externes s'han detectat exemples d'escrits susceptibles de millora en aquest camp d'actuació. No passa el mateix en qüestions d'imatges o fotografies, per exemple, o en la redacció de les convocatòries que s'escriuen en anglès i tenen per objectiu ocupar llocs de treball per mitjà d'una selecció.

A les ofertes de treball publicades a la web, s'observa l'ús de llenguatge no discriminatori, malgrat que hi ha aspectes susceptibles de millora. En la difusió de fotografies i imatges, apareixen sovint dones desenvolupant tasques de recerca, la qual cosa contribueix a visibilitzar el seu rol professional dins el món científic.

D'altra banda, no existeix actualment un Manual d'ús del llenguatge al centre a disposició del personal.

4. Participació igualitària en els llocs de treball

En aquest àmbit, s'analitza la igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs on es trobi infrarepresentat.

Amb els indicadors que s'inclouen en aquest àmbit es pretén, d'una banda, analitzar en quina mesura les dones i els homes participen de manera igualitària en tots els llocs de treball i nivells del CIMNE, considerant que l'equilibri s'aconsegueix quan els dos sexes tenen una representació entre el 40 i el 60% del total de les persones treballadores.

Les dones mostren una menor presència que els seus companys homes, un 23% enfront un 77% d'homes. Malgrat que en la pràctica es respecten els principis d'igualtat d'oportunitats de gènere, les dades mostren una dificultat expressa d'accés per part de les dones, que s'explica en aquest cas, per les poques candidatures femenines que es presenten a les ofertes del centre, degut a la minoria de dones amb els perfils requerits pel CIMNE.

Considerem que cal un esforç major de sensibilització i conscienciació per part de tots els estaments socials i educatius per remoure aquests estereotips de rol de gènere.

La Comissió d'igualtat es compon d'un 62% de dones i un 38% d'homes, per tal de recollir en profunditat la informació adient per ajustar les mesures correctives més interessants per a les dones del centre.

No trobem participació femenina al Comitè Científic Assessor.

A nivell de Direcció, trobem un home i a Gerència, una dona.

Les dones tenen major representativitat al Personal d'Administració i Serveis. A la resta de categories trobem representativitat de les dones, excepte a les àrees de Sistemes i Legal.

A l'àrea científica observem una major representativitat per part dels homes enfront de les dones.

No hi ha cap dona que sigui directora de grup de recerca. Tots són homes. Ni tampoc Full Research Professor (màxima categoria del personal investigador).

Al personal d'Investigació (PDI) trobem una ampla majoria d'homes (87%) enfront de les dones (13%). Hi ha molt poques dones investigadores i les que hi ha són joves i es concentren a la franja d'estudiants de doctorat.

Durant les incorporacions dels tres darrers anys s'ha mantingut la diferència del 30% de dones enfront del 70% d'homes que han accedit al CIMNE.

Les recomanacions són aplicar una política de discriminació positiva per afavorir la contractació de dones per als llocs on es troben infrarepresentades, en igualtat de condicions, amb l'objectiu d'apropar-se a una paritat real.

Malgrat la no discriminació en l'accés al treball i selecció de personal està garantida, no existeixen procediments formals que garanteixin la no discriminació per raons de sexe, maternitat o cura de gent

gran, ni tampoc s'ha realitzat una formació específica per al personal que participa en els processos de selecció, amb l'objectiu que puguin garantir un procés neutral amb perspectiva de gènere, per tal d'evitar qualsevol possible biaix durant el procés.

Cal millorar el procediment de reclutament de personal investigador, implicar el personal de RRHH en la selecció de tots els perfils del centre, incloure clàusules de no discriminació a les ofertes laboral i aplicar, en alguns casos, discriminació positiva, oferint places només per a dones.

Es recomana elaborar un protocol específic de selecció formal que incorpori les recomanacions en matèria d'igualtat i resolgui les qüestions esmentades als punts anteriors.

Les dades recollides ens mostren una majoria d'homes a les categories 1, 2, i 4, on es concentren els perfils més representatius en l'àmbit de la investigació. I d'altra banda, una majoria de dones a les categories 3, 5 i 7, on es concentren les posicions més de gestió i tasques d'administració. Això suggereix la recomanació d'augmentar la representativitat femenina en l'àmbit de la recerca.

Amb relació a les noves incorporacions, el 57% dels homes i el 31% de les dones s'han incorporat en la categoria 1 (doctors, enginyers i llicenciats).

Cal tenir en compte que el CIMNE està en fase d'obtenció del logo "HRS4R" que comporta la implementació d'un codi de conducta referit a la igualtat en les condicions laborals i contractuals, transparència en el procés de contractació, pla d'igualtat d'oportunitats, formació continuada i desenvolupament professional basat en criteris merament professionals i de gestió de la diversitat, amb el compromís d'incloure'l a les polítiques de l'organització, pel que fa al personal científic.

La formació del personal és a demanda, ja que les característiques dels perfils professionals responen a perfils molt específics amb una formació molt completa i una alta qualificació d'entrada.

No existeix cap tipus de limitació ni obstacle a les activitats formatives per raó de gènere en el centre, de fet és al contrari, sembla que en general, són les dones les que presenten més predisposició a formar-se. Homes i dones accedeixen per igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i personal dins de l'àmbit de la formació.

Les dones estan motivades per formar-se. Per afavorir la formació, es podria definir una partida del pressupost per a formació i destinar un cert percentatge a la formació de les dones.

Fins al moment no s'ha fet cap formació dirigida a tot el personal en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere, ni tampoc s'ha format al personal amb responsabilitats de lideratge d'equips en gestió de la igualtat i la diversitat.

No es disposa de les dades de formació desagregades per sexe, ni tampoc de les dades específiques per al personal investigador quant a assistència a congressos, jornades simposis, etc. i que suposen una mobilitat a nivell internacional, per valorar si aquesta circumstància pot estar afectant a la formació i al desenvolupament de les investigadores en relació a l'assumpció de les càrregues familiars per part d'una majoria de dones.

Tampoc es disposa de dades desagregades per sexe d'indicadors de promoció com la publicació d'articles científics i rangs de posicionament relacionats amb la consecució dels mèrits professionals que permeten avançar a la carrera científica.

5. Prevenció de riscos laborals i salut

L'objectiu en aquesta àrea és valorar el grau en que l'organització ha incorporat la perspectiva de gènere a la vigilància i promoció de la salut del seu personal. El CIMNE compleix amb tota la normativa legal en prevenció de riscos, realitzant periòdicament les revisions oportunes.

Si més no, no es disposa d'un protocol d'actuació en el cas de dones embarassades, ni s'ha fet a cap acció específica per a la salut de les dones.

No s'ha realitzat cap formació o taller adreçat a fomentar hàbits saludables i fer salut com a prevenció de l'estrés laboral, estils de vida, etc.

Per a l'interès de la plantilla, es planteja la possibilitat de desenvolupar noves actuacions en matèria de prevenció segons els resultats extrets dels qüestionaris passats a la plantilla amb una *compte d'aportacions* en què participin directament i puguin aportar suggeriments en matèria de prevenció.

Es planteja la possibilitat d'impartir formació específica en *prevenció i afrontament de l'estrès laboral* de forma voluntària per aquells membres de la plantilla que ho desitgin independentment de l'àrea de treball i càrrec.

No s'ha detectat cap situació d'assetjament sexual o moral en les persones de la organització, no obstant, podria ser que pel fet de no existir cap normativa de l'empresa o un procediment previ ja establert i conegut, si que s'hagués donat algun cas, aquest podria no haver arribat a Direcció o als Responsables de cada àrea.

En el diagnòstic es planteja la necessitat d'establir un protocol específic per gestionar situacions d'assetjament sexual i/o moral amb un procediment clar en el cas de donar-se aquesta problemàtica i mesures de prevenció.

6. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Aquest àmbit analitza la posició que ocupen les dones a l'organització i la distribució del personal en els diferents nivells de responsabilitat. Es tracta de valorar si es desagrega de forma sistemàtica la informació del personal per sexes i nivells jeràrquics. I també de comprovar que les dones estan representades en tots els nivells i categories professionals de l'organització.

La Direcció del centre està ocupada per un home i la Gerència per una dona, la qual cosa posa de manifest la igualtat d'accés en càrrecs de direcció.

La presència de dones en càrrecs de responsabilitat és paritària en el cas de l'àrea de gestió. No és així, però, a l'àrea científica, on la proporció d'homes és superior a la de les dones.

Les dades mostren l'absència de dones al Comitè Científic Assessor, a les posicions de direcció de grup de recerca i a la categoria de Full Research Professor (màxima categoria del personal investigador).

Es planteja analitzar aquest aspecte com a acció de millora, realitzar un estudi de viabilitat i valorar a curt, mitjà i llarg termini mesures que afavoreixin l'accés de dones a aquests llocs fins a apropar progressivament, i en funció de les circumstàncies, el número d'homes i dones que assumeixen tasques de responsabilitat de departaments. Aquest aspecte és avalat pels resultats extrets de la plantilla que sol·liciten més dones en llocs directius.

L'anàlisi més en profunditat de les causes per les quals hi ha tan poca presència femenina en les posicions de personal d'investigació pot donar idees que permetin poder proposar noves mesures i actuacions rellevants per tal de corregir aquestes circumstàncies.

La implantació de noves mesures de conciliació poden afavorir l'accés de dones a llocs de més responsabilitat ja que, en general, en el món de la ciència, les dones, a causa de responsabilitats familiars, no realitzen jornades tan llargues com els científics homes, que poden disposar de més temps per a la investigació i publicacions, i aconseguir més mèrits, la qual cosa facilita el seu accés a posicions com a Cap de Grup.

Aquestes dades ens mostren que les dones poden trobar algunes barreres en l'accés als llocs de major responsabilitat dins l'organització, fet molt habitual al món científic on les dones es troben amb el denominat "sostre de vidre" en el seu ascens i desenvolupament professional ja que les dades indiquen com disminueix la presència de les dones a mida que s'eleva les posicions en l'organigrama.

Durant el darrer any no s'ha realitzat cap promoció interna. A nivell PAS, pensem que no hi ha dificultats per a la promoció de les dones. En canvi, percebem certes barreres per a la promoció de

dones en l'àmbit de recerca. Les poques dones investigadores que hi ha acaben assumint, a més, tasques de gestió que les frenen per millorar en l'àmbit pròpiament científic.

Existeixen Plans de Carrera per al personal investigador i alguns dels aspectes que es valoren a l'hora d'assignar les categories professionals són: nombre de publicacions, projectes dirigits, tesis dirigides i d'altres indicadors relacionats amb la producció científica.

Existeix un document a l'abast de tot el personal del centre que recull els procediments i les actuacions relacionades amb els requeriments objectius i aplicables al Pla de Carrera de les diferents posicions professionals dins del CIMNE.

7. Igualtat retributiva

Aquest àmbit valora la política retributiva de l'organització, i si s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

En referència a la política retributiva, en igualtat de condicions de treball, el centre retribueix al personal segons la categoria, les funcions i responsabilitats que desenvolupa, no existint diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit.

Hi ha els següents incentius i beneficis socials:

- Assegurança mèdica a un preu reduït.
- Possibilitat d'incentius salarials anuals (segons tancament exercici i rendiment avaluat pel cap de departament).

Tot i que la plantilla està molt masculinitzada, caldria analitzar més pormenoritzadament les diferències entre ambdós sexes, per tal de descartar qualsevol possible biaix que pogués estar funcionant en aquest sentit.

Es planteja com a acció de millora la revisió dels salaris i el seu desglossament per raó de gènere i funcions i responsabilitats per comprovar l'existència o no de desigualtat en aquest àmbit i la seva correcció, així com la comunicació a la plantilla d'aquest procés amb la finalitat de transmetre la sensació d'igualtat i transparència en matèria retributiva.

8. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Aquest aspecte valora les mesures que desenvolupa l'organització per tal de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal. L'objectiu és comprovar si les persones en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells del centre tenen la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar.

Es tracta de comprendre en quin grau l'organització proposa mesures i accions que faciliten la conciliació, i si aquesta conciliació forma part de la cultura organitzativa, i si es dóna un equilibri entre dones i homes que utilitzin aquestes mesures.

S'acompleixen els aspectes regulats pel conveni relacionats amb la maternitat, paternitat i permisos per cura de fills/es o d'altres familiars. Així com també pel que fa referència als períodes vacacionals.

Dins de la consciència per tots aquells aspectes socials relacionats amb l'àmbit de la conciliació de la vida personal i laboral, el CIMNE ha implantat un sistema de marcatge que pretén aconseguir jornades més flexibles. L'horari general de CIMNE és de dilluns a divendres de 09:00 a 17:30h amb un descans de 30 minuts diaris per a dinar.

Les persones que comparteixen departament, garantint el servei en l'horari general, poden flexibilitzar la seva entrada i sortida en funció dels seus interessos.

Les dones són les que més utilitzen els permisos de l'organització, perquè sembla que són elles les que acaben assumint tasques a l'àmbit domèstic/familiar que podrien compartir amb els homes, però que per algun motiu no les comparteixen.

Això no obstant, en aquest àmbit, ens trobem amb unes de les principals barreres o obstacles al desenvolupament professional de les dones, especialment aquelles que pertanyen a l'àrea científica, ja que en molts casos poden veure limitades les seves possibilitats de promoció, formació etc. en no poder dedicar més temps de l'establert en els seus horaris a temes d'investigació i publicacions, la qual cosa pot suposar no aprofitar el seu talent per la necessitat de més mesures i per tant limitacions en comparació amb els seus companys.

En aquest aspecte encara falta un compromís seriós per part de totes les institucions i persones, de cara a trobar un major equilibri real que no perjudiqui a cap de les parts i permeti rebre totes les aportacions, buscant maneres més flexibles que les que hem emprat fins ara.

Com a acció de millora es proposa el desenvolupament d'un *Compte d'Aportacions*, és a dir, establir un sistema formalitzat que permeti recollir suggeriments, aportacions i idees per tal d'analitzar la viabilitat en temes de conciliació, fent particip a tota la plantilla i establint noves mesures que es puguin aplicar sense perjudicar l'abast dels objectius del centre.

Un 17% de la plantilla té en aquests moments responsabilitats familiars per cura de fills/lles, i un 77% de la plantilla és menor de 46 anys (un 78% del total de les dones està en edat potencialment reproductiva) i on ambdós, dones i homes, poden tenir necessitats relacionades amb la maternitat i la paternitat, el que representa una clara necessitat de compaginar el temps de treball amb el temps per assistir a la família.

9. Condicions laborals igualitàries

Fa referència a les condicions laborals del personal i tracta de detectar si hi ha algun tipus de discriminació per raó de sexe en el tipus de contractació i de jornades del personal. També es comprova si pot haver discriminació en l'assignació d'horaris, i si els criteris emprats son neutres i no.

Després de l'anàlisi de les dades s'observen condicions laborals igualitàries en diferents aspectes sense detectar-se diferències marcadament significatives per raó de gènere en aquest àmbit.

- Durant els darrers tres anys s'han desvinculat de l'organització un total de 36 dones (73%) i 53 homes (34%), es a dir, una majoria de les dones atenent als percentatges totals de la plantilla.
- Les baixes per incapacitat temporal són superiors proporcionalment en dones, per la qual cosa convindria revisar els motius d'aquest últim aspecte.
- En relació a les baixes temporals per excedència en el cas de cures per fills i excedència voluntària, aquests només han estat sol·licitats per dones. Quatre dones i set homes han estat mares/pares, cosa que representa un indicatiu de diferència quant a l'assumpció de responsabilitats familiars que recau més sobre les dones.
- Un percentatge similar de dones (47%) i d'homes (44%) treballen en jornada de 40 hores setmanals.
- La distribució de contractes a temps parcial i complet és similar entre homes i dones. Hi ha una lleugera tendència a una contractació temporal major d'homes a temps parcial.
- El percentatge de contractes indefinits a temps complet mostra una lleugera tendència que afavoreix les dones (45%) enfront el 32% del total dels homes. També pel que fa a la contractació indefinida a temps parcial, trobem a un 14% de les dones enfront un 9% dels homes.



- Els contractes de pràctiques, aprenentatge, beques etc. mostren una majoria d'homes (34% enfront d'un 10% de les dones).
- La distribució de la plantilla per edats i per antiguitat és similar tenint en compte la diferència del percentatge del total de la plantilla (77% d'homes i 23% de dones).
- L'accés a la formació és igualitària per homes i per dones i no existeix cap tipus de discriminació en aquest àmbit.
- Els horaris d'entrada i sortida són els mateixos de manera general per a tothom (segons l'àrea on treballin).
- No es disposa de dades desagregades sobre viatges i pernoctacions fora de Barcelona del personal que per qüestions d'assistència a d'altres institucions, jornades, simposis, etc. puguin suposar una situació que posi en desavantatge a les dones, amb motiu de l'assumpció de les responsabilitats familiars, i que puguin estar afectant al desenvolupament de la seva carrera professional.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

ÀMBIT	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Gestió organitzativa igualitària	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromís de la Direcció per a implementar el Pla d'Igualtat. ✓ Cultura corporativa de treball col·laboratiu amb d'altres entitats. ✓ Primera fase per aconseguir el segell de qualitat en la gestió de recursos humans en el marc de l'Estratègia Europea per als investigadors (Human research strategy for researchers, HRS4R). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Integració de la igualtat i la diversitat en els protocols i directrius del centre. ✓ Incorporar a la web corporativa un apartat específic sobre la igualtat d'oportunitats amb informacions i continguts sobre el paper rellevant de la dona al món científic. ✓ Establir sinergies amb d'altres entitats per a promoure conjuntament la igualtat d'oportunitats de gènere mitjançant activitats específiques amb d'altres organitzacions. ✓ Aprofundiment en la sensibilització i conscienciació a tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats. ✓ Publicitar o fer visible el compromís del centre amb la igualtat a les ofertes de treball.
Participació i implicació del personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creació d'un grup de treball: la comissió d'igualtat. ✓ Participació activa de la plantilla en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. ✓ Implantació d'una campanya específica de difusió i comunicació del Pla a través de correus electrònics i un qüestionari passat a tot el personal per conèixer la seva percepció envers la igualtat de d'oportunitats de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formació a la Comissió d'Igualtat en la metodologia d'implementació del Pla. ✓ Creació d'una bústia de suggeriments o portal d'idees a la intranet per facilitar el seguiment de les possibles aportacions i feedback sobre la implementació de la igualtat. ✓ Organització de jornades/reunions per comunicar els resultats del Pla d'Igualtat del centre i discussió.

<p>Ús no discriminatori del llenguatge i comunicació interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ofertes de treball amb llenguatge no discriminatori ✓ Imatges i fotografies neutres que visibilitzen el rol professional de la dona a l'àmbit científic. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar i difondre a la plantilla un Manual d'Ús de llenguatge no discriminatori. ✓ Revisió de tota la documentació interna i externa, en especial les ofertes de treball i la denominació dels llocs per eliminar la presència de llenguatge androcèntric. ✓ Publicitar amb intensitat les aportacions i premis aconseguits per dones científiques que tinguin vinculació amb el CIMNE. ✓ Introduir en aquella documentació que ho permeti, el compromís del centre amb la igualtat.
<p>Participació igualitària en llocs de treball</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Processos de selecció no discriminatoris per raó de gènere. ✓ Presència de dones a gairebé totes les categories del centre. ✓ Participació en les activitats formatives en igualtat de condicions per a homes i dones. ✓ En procés de desenvolupament del projecte per disposar del segell "HRS4R". 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dissenyar i implementar un protocol de selecció que incorpori la perspectiva de gènere i la gestió de la diversitat. ✓ Publicitar o fer visible a les ofertes de treball, el compromís del CIMNE amb la igualtat. ✓ Formar als responsables i líders en com gestionar equips diversos i des d'una perspectiva de gènere. ✓ Aplicar una política de discriminació positiva per afavorir la contractació de dones per als llocs on es troben infrarepresentades, en igualtat de condicions. ✓ Disposar de dades de formació desagregades per sexe, i dades específiques del personal investigador quant a assistència a congressos, jornades simposis, etc. per valorar si existeixen barreres per al desenvolupament professional de les dones. ✓ Disposar de dades desagregades per sexe d'indicadors de promoció com la publicació d'articles científics i rangs de posicionament relacionats amb la consecució dels mèrits professionals que permeten avançar a la carrera científica.

<p>Prevenió de Riscos Laborals</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompliment de tots els requeriments legals a nivell de prevenció de riscos i salut laboral. ✓ Acompliment de l'IT en cas de baixa per maternitat i/o paternitat. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dissenyar i difondre un protocol específic per situacions de maternitat i lactància. ✓ Dissenyar i difondre un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i difondre'l a tot el personal.
<p>Presència de dones en càrrecs de responsabilitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En aquest àmbit es garanteix la igualtat d'oportunitats de gènere. ✓ La Direcció del centre està ocupada per un home i la Gerència per una dona, la qual cosa posa de manifest la igualtat d'accés en càrrecs d'Alta Direcció. ✓ Existeixen Plans de Carrera per al personal investigador. ✓ Existeix un document a l'abast de tot el personal del centre, que recull els procediments i les actuacions relacionades amb els requeriments objectius i aplicables al Pla de Carrera de les diferents posicions científiques dins del CIMNE. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fer una anàlisi més en profunditat de les causes per les quals hi ha tan poca presència femenina en les posicions de personal d'investigació per descartar o bé corregir possibles barreres de promoció. ✓ Buscar una major presència femenina en llocs de responsabilitat de l'àrea científica: desenvolupar un pla de carrera per una dona per al càrrec de direcció de grup de recerca, i una altra per a Full Research Professor.
<p>Igualtat Retributiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Igualtat retributiva en funció de les responsabilitats i funcions de cada lloc. ✓ Taules salarials regulades pel Conveni. ✓ Una majoria d'homes reben salaris més alts degut a que ocupen llocs de més responsabilitat i són majoria a la plantilla. ✓ Incentius al tancament 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisió dels salaris i el seu desglossament per raó de gènere, funcions i responsabilitats per comprovar l'existència o no de desigualtat en aquest àmbit i la seva correcció si fós necessari.

	anual per avaluació de mèrits.	
Conciliació vida familiar, personal i laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompliment de la normativa legal vigent. ✓ Implantació de millores com la flexibilitat horària. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desenvolupament d'un Compte d'Aportacions: establir un sistema formalitzat que permeti recollir suggeriments, aportacions i idees per tal d'analitzar la viabilitat en temes de conciliació, fent partícip a tota la plantilla i establint noves mesures que es puguin aplicar sense perjudicar l'abast dels objectius del centre. ✓ Campanyes de sensibilització cap a la coresponsabilitat. ✓ Fer un estudi dels criteris relacionats amb la conciliació familiar que poden estar dificultant la carrera professional de les dones, i repensar creativament d'altres criteris per guanyar mèrits que generin més equilibri de gènere.

Condicions laborals igualitàries	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jornada de 40 hores per a la majoria de les dones. ✓ El percentatge de contractes indefinits a temps complet mostra una lleugera tendència que afavoreix les dones. ✓ Distribució paritària en la contractació temporal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disposar de dades desagregades sobre viatges i pernoctacions fora de Barcelona del personal que per qüestions d'assistència a d'altres institucions, jornades, simposis, etc. puguin suposar una situació que posi en desavantatge a les dones, amb motiu de l'assumpció de les responsabilitats familiars, i que puguin estar afectant al desenvolupament de la seva carrera professional. ✓ En els processos de gestió de RRHH, en igualtat de condicions, primarà el sexe menys representat.
---	--	--

VIII. Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

MARC NORMATIU

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva part, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els que destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el mes de desembre de 1979 i ratificada per Espanya l'any 1983. En aquest mateix àmbit s'han produït avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing, de 1995.

La igualtat és, tanmateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes, i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se a totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

La llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de dones i homes, estableix el marc normatiu per acabar amb les desigualtats de gènere existents a tots els àmbits de la vida, prevenir conductes discriminatòries i aconseguir la igualtat real entre homes i dones. Es tracta d'una llei d'aplicació horitzontal a totes les polítiques públiques ja siguin nacionals, autonòmiques o locals. Així, al seu article 1, cita que els poders públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per tal de lluitar contra situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes, amb el fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat.

La incorporació de la dona al món laboral ha motivat un dels canvis socials més profunds de les últimes dècades. Aquest fet fa necessari configurar un sistema que contempli les noves relacions socials sorgides i un nou model de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la vida privada.

OBJECTIUS ESTRATÈGICS DEL PLA D'IGUALTAT

La realització del PLA D'IGUALTAT del Centre Internacional de Mètodes Numèrics en Enginyeria (CIMNE), té com a objectiu a més de l'acompliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat en el sistema de gestió del propi centre.

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat es pretén aprofundir en una anàlisi més a mida de la situació actual interna del centre i dedicar esforços a potenciar, estructurar i implementar accions en matèria d'igualtat, amb els **objectius estratègics** de:

- Divulgar i donar visibilitat a les aportacions de les dones al món científic, posant en valor el talent i el desenvolupament en l'àmbit de recerca.
- Facilitar la incorporació i la promoció de les dones en l'àmbit de la recerca, comptar amb més dones al capdavant dels grups de recerca.
- Oferir a les dones igualtat d'oportunitats de representativitat per impulsar un canvi estructural i cultural a les institucions científiques i a la societat en general, que reflecteixi i integri tots els aspectes evolutius de les persones i estils de vida actuals.
- Prendre mesures per garantir les contraprestacions econòmiques corresponents en igualtat de condicions, mitjançant una escala salarial que garanteixi igualtat de tracte entre homes i dones.

OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'igualtat del CIMNE preveu aconseguir els següents **objectius específics**:

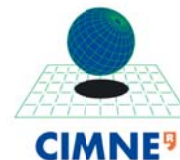
Àmbit	Objectius	Indicadors
Gestió organitzativa igualitària	<p>Formar la Comissió d'Igualtat en matèria d'igualtat d'oportunitats, compartint bones pràctiques en l'àmbit extern i ampliant els coneixements sobre la implantació d'un pla d'igualtat i les noves actuacions que s'han de dur a terme.</p> <p>Obtenir el segell HRS4R</p>	<p>Assistència i participació en formació externa específica en matèria d'igualtat.</p> <p>Distinció d'entitat amb el segell HRS4R</p>
Prevenió de Salut i Riscos Laborals	<p>Millorar la consciència en matèria d'assetjament sexual i moral.</p> <p>Establir un procediment de prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i/o moral.</p>	<p>Realitzar un protocol propi per a la prevenció de l'assetjament sexual i/o moral.</p> <p>Publicitar-ne l'existència i garantir l'accés de tota la plantilla a la intranet de l'empresa.</p>
Representació de dones en càrrecs de responsabilitat	<p>Variar la tendència negativa i apropar-se a la paritat.</p> <p>Incrementar la presència de dones en càrrecs de responsabilitat de l'àrea científica per tal d'assolir la paritat.</p>	<p>Pla de carrera per una dona per al càrrec de direcció de grup de recerca i una altra per a Full Research Professor.</p>

<p>Comunicació Corporativa amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Disposar d'un pla de comunicació que reguli les comunicacions assegurant la transversalitat i la universalitat de les informacions, amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Existència del document que defineix el pla de comunicació.</p> <p>Redacció del pla amb perspectiva de gènere.</p> <p>Accions planificades realitzades.</p> <p>Nombre de homes i dones beneficiaris de les accions realitzades.</p>
<p>Conciliació vida familiar, personal i laboral</p>	<p>Explorar les mesures més adients per tot el personal per facilitar l'accés i el manteniment de les dones a la plantilla, amb possibilitats reals d'aportar el seu talent i contribuir al desenvolupament dels objectius del centre.</p>	<p>Activació d'un compte d'aportacions per recollir suggeriments i idees per la conciliació.</p> <p>Nombre de suggeriments recollits i aplicats.</p> <p>Impactes de millora aconseguits.</p>
<p>Participació igualitària en llocs de treball</p>	<p>Garantir la igualtat i la no discriminació per raons de sexe, edat, nacionalitat, estat civil, nombre de fills, etc, en els processos de selecció.</p>	<p>Disseny d'un protocol de selecció amb perspectiva de gènere.</p> <p>Nombre de persones que apliquen el procediment.</p> <p>Seguiment de candidatures femenines per posicions de recerca.</p> <p>Nombre d'increment de contractacions de dones per PDI arrel de l'aplicació d'aquest procediment.</p>

MILLORES PROPOSADES PEL PERSONAL DE CIMNE

Després de la realització del diagnòstic de la situació real del centre en matèria d'igualtat, el CIMNE proposa una sèrie de mesures específiques o accions de millora a favor de les dones per tal de corregir situacions patents de desigualtat. El propi personal consultat ha proposat una sèrie de millores que presentem a continuació:

- 1. Más allá de que estimo que a CIMNE le falta profesionalización, comunicación interna y externa y otros aspectos semejantes importantes, creo que el organigrama de la organización no se corresponde con la realidad. Asimismo, tampoco la economía del Centro está bien dimensionada, independientemente del género, no existe y debería, una regla de promoción e incentivos en la organización. Esto no es positivo. Particularmente, y probablemente es sólo cuestión de tiempo que ocurra, los grupos de investigación nos están dirigidos por mujeres (ninguno), de hecho, muchas formadas en el Centro tienden a salir de él porque tienen mejores oportunidades fuera. Estimo que hacer un esfuerzo extra por conservarlas sería muy positivo, y proponerles el liderazgo de grupos o empresas participadas aún más. Diría casos concretos pero no es necesario, de chicas que saldrán de CIMNE en breve y que dirigirían, estoy seguro, con éxito, algunas de, por ejemplo, nuestras empresas en CIMNE Tecnología. Si se van es porque tienen claro que no hay un futuro en CIMNE para ellas, perdemos valor sin necesidad, porque la decisión que la mujer toma normalmente proviene de una reflexión concienzuda y realista.*
- 2. Mediante mailing y/o redes sociales dar a conocer el grupo del Plan de género y sus actividades/propuestas, etc. (entiendo que la creación es bastante reciente). En caso que pueda haber alguien en una situación de acoso u otra situación, visibilizar a la persona encargada de atender a la víctima, ya que de momento solo conocemos las personas que forman parte del grupo del Plan de género.*
- 3. Publicar la escala salarial y hacer que sean todos iguales para una determinada posición. Es decir que no haya dos personas, con la misma relación con cimne que cobren dos cantidades diferentes*
- 4. Incrementar el número de mujeres en los órganos de gestión y gobierno (o incluso en reuniones informales pero a nivel de centro). Confiar más en las mujeres y su capacidad a la hora de tomar decisiones.*
- 5. Promover y facilitar la formación.*
- 6. Estaría bien hacer un esfuerzo conciente para traer más mujeres investigadoras senior a dar seminarios, para dar mas visibilidad a mujeres exitosas en un ámbito tan masculino.*
- 7. Estaría bien organizar un curso de formación en igualdad del género. Estos curso de formación también sería útil a la hora de justificarlo para obtener cualquier reconocimiento*
- 8. Penso que alguns directius haurien de rebre cursos de formació per a aprendre a tractar els seus subordinats. En el cas de que els cursos fóssin efectius, resultaria en un millor clima laboral per a algunes persones que es troben sotmeses a tractament inadequat per part dels seus superiors masculins.*
- 9. Cambio generacional y con un poco de suerte de mentalidad. Los trabajadores/as no deben realizar tareas para las cuales no han sido contratados. Definición de tareas y responsabilidades.*
- 10. Extremar la vigilancia. No existe ningún tipo de seguridad ni control de entrada de personas. Me consta que se han producido robos en algún despacho y nadie ha hecho nada. Y esto es lo más light. Podrían suceder cosas peores. Vemos a gente con mochilas por los pasillos que pueden ser desde estudiantes hasta cualquier persona que no pertenece al centro ni a la UPC, y pueden*



realizar cualquier tipo de daño. Todos sabemos que hoy en día las cosas han cambiado mucho con respecto a hace unos años y, por tanto, habría que hacer algunos cambios en este sentido.

11. *Intentar contestar a todos los emails.*
12. *Equiparar todo lo relativo a un puesto de trabajo sin discriminar el sexo.*
13. *Me gusta que se tomen iniciativas como esta para conocer la opinión de los trabajadores e intentar mejorar pero creo que antes hace falta un trabajo previo para crear más sintonía entre dirección y los trabajadores. Incentivar un tipo de comunicación y transparencia que cree un mejor vínculo entre ambas partes. Creo que a veces estamos como distanciados por la desinformación y cuando se proponen este tipo de iniciativas mucha gente no se lo toma en serio porque piensa que no va a servir para nada. Realizaría alguna campaña de sensibilización para exponer los problemas reales y reforzar la empatía de todos los trabajadores, especialmente de los hombres. Hace falta mucha educación en este tema, por desgracia esta educación tendría que venir de antes y no tendría que responsabilizarse Cimne de ello. Pero sí que estaría bien que Cimne no tolerara según que comportamientos. Desde dirección se debería ser más transparente. Que existiera información sobre la planificación del futuro, objetivos, finanzas, etc. y que fuera accesible para todos los trabajadores. Intentaría incentivar la conciliación familiar.*
14. *Entiendo que si existen desigualdades no están motivadas por razones de género, sino de matiz más relación interpersonal, con independencia de género.*
15. *Incorporar a la plantilla más mujeres investigadoras.*
16. *Es de vital importancia para todos los doctorandos y post-docs recientes, pero sobre todo para las mujeres que quieren tener hijos en esta etapa, que CIMNE ofrezca un plan de carrera claro a largo plazo. Difícilmente se podrá implantar un plan de igualdad si previamente no se fomenta la estabilidad laboral del personal investigador.*
17. *Más movilidad dentro de la empresa, puestos de trabajo rotativos. Mejorar la planificación a largo plazo, organización entre grupos y comunicación de CIMNE con los empleados.*



ACCIONS A DESENVOLUPAR

En vistes dels resultats de l'anàlisi qualitativa i quantitativa, dels objectius estratègics i específics que CIMNE es proposa amb el present Pla d'Igualtat i després de reflexionar sobre les propostes de millora que han expressat de forma lliure alguns dels treballadors de CIMNE a través de l'enquesta plantejada, CIMNE es disposa a determinar tot un seguit d'accions, que es detallen a les pàgines següents:

GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
ACCIÓ 1	FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE GÈNERE PER A TOT EL PERSONAL DEL CIMNE
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none">✓ Donar a conèixer a tot el personal el Pla d'Igualtat del centre.✓ Sensibilitzar a tot el personal de la necessitat d'incorporar més dones investigadores al centre i garantir la igualtat de tracte.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none">✓ Planificar les accions formatives d'igualtat d'oportunitats de gènere

	✓ Implementar la formació d'igualtat d'oportunitats de gènere.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del CIMNE.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	SETEMBRE 2016
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificació de la formació. ✓ Documentació de la formació realitzada. ✓ Llistats de participació a la formació. ✓ Feedback de les persones formades.

PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA ALS LLOCS DE TREBALL. SELECCIÓ DE PERSONAL	
ACCIÓ 2	PROCEDIMENT DE RECLUTAMENT I SELECCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir la igualtat d'oportunitats i la No discriminació des d'una perspectiva de gènere a totes les ofertes de feina i tots els processos de selecció. ✓ Visibilitzar el compromís del CIMNE amb la Igualtat d'Oportunitats de Gènere. ✓ Fer un impacte positiu de gènere a tota la societat. ✓ Atraure més dones investigadores del mercat laboral.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reunió inicial de les persones responsables per definir les directrius. ✓ Assessorament d'una consultoria especialitzada. ✓ Revisió del procediment actual. ✓ Redactar el text a incorporar a les ofertes de treball. ✓ Dissenyar i redactar el nou format de publicació d'ofertes de treball amb les modificacions fetes. ✓ Difusió al personal implica en el procés de selecció.
PERSONES DESTINATÀRIES	Persones implicades en el procés de selecció de personal.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Comissió d'Igualtat Recursos Humans Direcció
TEMPORALITZACIÓ	JUNY 2016
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disseny d'un protocol de selecció amb perspectiva de gènere. ✓ Nombre d'ofertes publicades visibilitzant el compromís del CIMNE. ✓ Seguiment de candidatures femenines per posicions de recerca. ✓ Nombre d'increment de contractacions de dones per PDI arrel de l'aplicació d'aquest procediment.

SALUT LABORAL. COMUNICACIÓ INTERNA.	
ACCIÓ 3	POLÍTICA DE MATERNITAT I PATERNITAT
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vetllar per la salut laboral del personal, especialment en moments vitals d'augment de la família. ✓ Informar de les condicions i drets laborals específics adreçats a facilitar les condicions favorables pel període de maternitat i paternitat. ✓ Atraure i retenir talent femení al centre de recerca.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilar la informació relativa a les situacions de maternitat /paternitat. ✓ Redactar un document informatiu per tal de posar al corrent al personal dels seus drets i condicions laborals, amb especial èmfasi en la corresponsabilitat enfront la conciliació familiar. ✓ Comunicació de la política de maternitat /paternitat del CIMNE.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del CIMNE.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Comissió d'Igualtat Recursos Humans Personal de prevenció de riscos i Salut Laboral
TEMPORALITZACIÓ	GENER 2017
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política de maternitat /paternitat. ✓ Menció de foment de la corresponsabilitat familiar al document. ✓ Campanya de comunicació de la política de maternitat/paternitat.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMIAR I LABORAL	
ACCIÓ 4	CREACIÓ D'UNA BÚSTIA DE SUGGERIMENTS PER LA CONCILICACIÓ FAMILIAR I LABORAL
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oferir recolzament en temes de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i visibilitzar el compromís del CIMNE amb la Igualtat d'Oportunitats de Gènere. ✓ Explorar les mesures més adients per tot el personal per facilitar l'accés i el manteniment de les dones a la plantilla, amb possibilitats reals d'aportar el seu talent i contribuir al desenvolupament dels objectius del centre. ✓ Fer un impacte positiu de gènere a tota la societat.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creació d'un compte de correu electrònic. ✓ Informar a la plantilla de la seva existència per poder realitzar propostes, suggeriments o preguntes relatives a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al CIMNE. ✓ Recollir les aportacions i donar resposta als e-mails rebuts. ✓ Fer un seguiment i publicar paròdicament les propostes validades i en aplicació.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del CIMNE.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Comissió d'Igualtat Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	GENER 2017
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Activació d'un compte d'aportacions per recollir suggeriments i idees per la conciliació. ✓ Nombre de suggeriments recollits. ✓ Nombre de suggeriments aplicats. ✓ Impactes de millora aconseguits.

PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL. COMUNICACIÓ	
ACCIÓ 5	JORNADA PARTICIPATIVA PER LA MILLORA DEL CLIMA LABORAL.
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar la participació del personal per tractar tots els assumptes importants pel bon clima laboral. ✓ Afavorir la comunicació transparent i inclusiva al centre.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificar i preparar els actes de la jornada. ✓ Fer la convocatòria i fomentar la participació . ✓ Fer seguiment dels assumptes rellevants resultat de la jornada participativa.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del CIMNE.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Direcció Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	ABRIL 2018
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocatòria a la jornada de millora del clima laboral. ✓ Memòria dels actes realitzats. ✓ Nombre de dones i homes participants. ✓ Assumptes rellevants identificats. ✓ Mesures d'acció correctiva a implementar.

SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS	
ACCIÓ 6	PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar un protocol propi per a la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. ✓ Publicitar-ne l'existència i garantir l'accés de tota la plantilla a la intranet de l'empresa.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reunions i planificació d'elles tasques a desenvolupar. ✓ Recerca d'informació i legislació actual. ✓ Decisions del model de procediment a dissenyar. ✓ Disseny, redacció i aprovació del protocol de prevenció de l'assetjament. ✓ Comunicació i difusió a tot el personal.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del CIMNE.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	JUNY 2017
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Millorar la consciència en matèria d'assetjament sexual i / o per raó de sexe. ✓ Establir un procediment de prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. ✓ Identificar les persones responsables d'atendre les consultes i/o denúncies.

PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA ALS LLOCS DE TREBALL. FORMACIÓ DEL PERSONAL	
ACCIÓ 7	PLA DE FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disposar d'un pla de formació estructurat que faciliti el desenvolupament de les persones en la Direcció de l'organització. ✓ Oferir una estabilitat al personal investigador, oferint un pla de carrera estructurat i consensuat. ✓ Oferir a les dones de l'organització l'oportunitat de formar-se en àrees d'interès dirigides a assolir en un futur llocs amb responsabilitat.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dissenyar un pla de formació amb perspectiva de gènere. ✓ Implementar totes les accions definides i planificades al pla de formació.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del CIMNE.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	OCTUBRE 2017
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprovació del document que defineix el pla de formació. ✓ Redacció del pla amb perspectiva de gènere. ✓ Accions planificades realitzades. ✓ Nombre de homes i dones beneficiaris de les accions realitzades. ✓ Relació de mèrits adquirits amb la formació que milloren els mèrits per promocionar dins el centre.

PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA ALS LLOCS DE TREBALL. PROMOCIÓ DEL PERSONAL	
ACCIÓ 8	REVISIÓ DEL PROCEDIMENT DE PROMOCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Retenir més dones investigadores al CIMNE. ✓ Incrementar la presència de dones en càrrecs de responsabilitat de l'àrea científica per tal d'assolir la paritat. ✓ Fer un impacte positiu de gènere a tota la societat.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reunions de discussió de les modificacions que cal fer per adaptar el actual procediment amb perspectiva de gènere. ✓ Decidir les modificacions a realitzar. ✓ Redactar el nou procediment. ✓ Comunicar a tot el personal i aplicar el nou procediment de promoció. ✓ Fer un seguiment de les dones que promocionen a futur.
PERSONES DESTINATÀRIES	Dones del PDI.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Direcció Comissió d'Igualtat Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	NOVEMBRE 2017
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pla de carrera per una dona per al càrrec de direcció de grup de recerca, i una altra per a Full Research Professor. ✓ Modificar la tendència negativa a la presència de dones investigadores i apropar-se a la paritat.

PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA ALS LLOCS DE TREBALL. RETRIBUCIÓ	
ACCIÓ 9	ESTUDI RETRIBUTIU AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir un sistema salarial amb equitat, atenent a les diferències actuals en funció del gènere. ✓ Identificar les variables que provoquen les diferències salarials entre homes i dones, per mirar de corregir-les. ✓ Atraure i retenir més dones investigadores al CIMNE.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reunions per analitzar el sistema salarial model del CIMNE. ✓ Analitzar les diferències salarials de gènere en profunditat . ✓ Identificar les variables que provoquen aquestes diferències. ✓ Estudiar la manera de corregir aquestes diferències a futur. ✓ Comunicar els resultats a tot el personal.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del CIMNE.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Direcció Comissió d'Igualtat Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	NOVEMBRE 2017
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudi salarial amb perspectiva de gènere. ✓ Variables diferencials identificades. ✓ Comunicació realitzada. ✓ Canvis proposats.

REPRESENTATIVITAT DE LES DONES. CULTURA CORPORATIVA	
ACCIÓ 10	SEMINARI AMB PRESENCIA DE DONA INVESTIGADORA SÈNIOR
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visibilitzar les fites aconseguides per les dones investigadores. ✓ Posar en valor el talent femení en un area altament masculinitzada. ✓ Motivar a d'altres dones a continuar la carrera investigadora. ✓ Fer un impacte positiu de gènere a tota la societat.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificació del seminari liderat per una dona. ✓ Gestions per organitzar el seminari. ✓ Convocatòria i realització del seminari. ✓ Tasques de control i seguiment de l'acció.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal del PDI.
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	Consell Assessor científic Direcció Comissió d'Igualtat Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	MARÇ 2017
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificació del seminari. ✓ Realització del seminari. ✓ Nombre de dones i homes assistents al seminari. ✓ Grau de satisfacció amb relació al seminari per part de les persones participants.

GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA. CULTURA CORPORATIVA	
ACCIÓ 11	PLA HRS4R
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicació de la Carta i el Codi de bones practiques en Recursos Humans del personal investigador. ✓ Formar part d'una xarxa Pan-Europea d'investigadors/res i centres d'investigació. ✓ Garantir la transparència i l'equitat al centre. ✓ Fer un impacte positiu de gènere a tota la societat.
ACCIONS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creació d'un grup de treball. ✓ Documentació sobre els 40 principis de la Carta i el Codi de les bones practiques. ✓ Discussió dels eixos a investigar. ✓ Disseny dels qüestionaris de participació del personal del CIMNE. ✓ Diagnòstic de la situació i disseny del Pla.
PERSONES DESTINATÀRIES	<p>Tot el personal del PDI.</p> <p>Tot a la societat.</p>
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ	<p>Direcció</p> <p>Comissió d'Igualtat</p> <p>Recursos Humans</p>
TEMPORALITZACIÓ	<p>MAIG 2016</p>
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnòstic de la situació. ✓ Pla HRS4R. ✓ Publicació del Pla a la web del CIMNE. ✓ Aprovació per part de Comissió Europea.

CALENDARI

Tot seguit, es presenta un calendari que resumeix les principals accions que es portaran a terme en els propers 24 mesos per poder donar compliment a l'ambició Pla d'igualtat proposat per CIMNE:

DATA LÍMIT	ACCIÓ	ACTIVITATS
MAIG 2016	SEGELL HRS4R	Revisar el Pla per a l'obtenció del segell HRS4R Donar visibilitat del pla HRS4R a la web de CIMNE
JUNY 2016	PROCEDIMENT DE RECLUTAMENT I SELECCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Aprovar el procediment de selecció, que inclourà la perspectiva de gènere
SETEMBRE 2016	FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE GÈNERE PER A TOT EL PERSONAL DEL CIMNE	Seminari presencial promogut per la Direcció + versió on-line que permeti controlar-ne l'aprofitament Informar sobre el Pla d'Igualtat, permisos de maternitat i paternitat i altres aspectes que es considerin rellevants des de la vessant de gènere
NOVEMBRE 2017	E-MAIL DE BENVINGUDA	Preparar un correu electrònic de benvinguda dirigit a totes les noves incorporacions, adjuntant tota la documentació i polítiques de CIMNE, incloent les referents als aspectes de gènere. Incloure el Pla de lluita contra l'assetjament sexual, tant bon punt aquest estigui disponible.
DESEMBRE 2016	CONSELL DE GOVERN	Informar anualment al Consell de Govern de CIMNE de les actuacions de la Comissió d'Igualtat. Incloure els aspectes de gènere com a punt a l'ordre del dia d'un dels 2 consells de governs anuals.

DATA LÍMIT	ACCIÓ	ACTIVITATS
GENER 2017	POLÍTICA DE MATERNITAT I PATERNITAT	Comunicació formal Director informant de les possibilitats d'acollir-se als permisos de maternitat/ paternitat Fomentar la corresponsabilitat
GENER 2017	CREACIÓ D'UNA BÚSTIA DE SUGGERIMENTS PER LA CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL	Activació d'un compte d'aportacions per recollir suggeriments i idees per la conciliació. Fer seguiment del nombre d'aportacions rebudes
MARÇ 2017	SEMINARI AMB PRESENCIA DE DONA INVESTIGADORA SÈNIOR	Organitzar seminaris amb dones investigadores Fer seguiment de les estadístiques de participació i altres indicadors d'interès.
JUNY 2017	PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.	Elaborar un protocol propi per a la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe Comunicació i difusió a tot el personal
OCTUBRE 2017	PLA DE FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Dissenyar un pla de formació amb perspectiva de gènere Implementar totes les accions definides i planificades en el pla de formació
NOVEMBRE 2017	REVISIÓ DEL PROCEDIMENT DE PROMOCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Redactar un procediment de promoció Fer un seguiment de les dones que promocionen en el futur
NOVEMBRE 2017	ESTUDI RETRIBUTIU AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Analitzar el escenari actual Crear un sistema salarial igualitari
DESEMBRE 2017	CONSELL DE GOVERN	Informar anualment al Consell de Govern de CIMNE de les actuacions de la Comissió d'Igualtat. Incloure els aspectes de gènere com a punt a l'ordre del dia d'un dels 2 consells de governs anuals.
ABRIL 2018	JORNADA PARTICIPATIVA PER LA MILLORA DEL CLIMA LABORAL.	Planificar i preparar els actes de la jornada Fer la convocatòria i fomentar la participació Fer el seguiment dels assumptes rellevants resultants de la jornada participativa

METODOLOGIA D'AVUACIÓ

SISTEMES D'AVUACIÓ

Enumeració i descripció dels mètodes i instruments que s'utilitzaran en l'avaluació del pla:

- Reunions de la Comissió d'Igualtat
- Reunions amb els Responsables dels Departaments.
- Reunions interdepartamentals.
- Reunions amb consultors externs.
- Canals de comunicació per a la difusió a la plantilla
- Informació mitjançant comunicats i butlletins interns
- Intranet corporativa
- Adequació de recursos humans en el procés
- Aportació dels recursos materials necessaris
- Avaluació del grau de compliment dels indicadors.
- Incidències i dificultats de la posada en marxa de les accions.
- Bústia de suggeriments de la plantilla.
- Enquestes.

AVUACIÓ DE L'IMPACTE

- Conclusions i aportacions de la Comissió d'Igualtat.
- Canvis actitudinals en matèria d'igualtat per part de la plantilla.
- Millora dels mecanismes de comunicació.
- Increment de dones en càrrecs de responsabilitat.
- Informació i conscienciació en matèria de responsabilitat de gènere.
- Desenvolupament i adquisició de noves competències i valors.
- Aportació d'idees per part de la plantilla.
- Consolidació de la imatge corporativa.
- Satisfacció amb la participació en temes de conciliació de la vida personal i laboral.
- Satisfacció per l'assistència a formació sobre igualtat.
- Satisfacció per les noves directrius de promoció del personal.
- Visibilització de talent femení a les jornades.

Pla d'igualtat d'oportunitats de gènere



- Millora del clima laboral participatiu.
- Implementació del Pla HRS4R.

ANNEX: Resultats de l'enquesta al personal

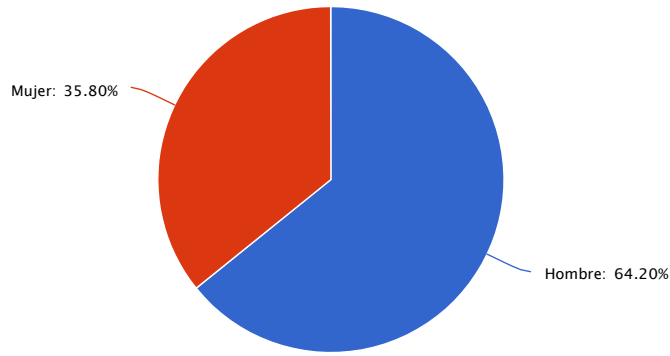
Resultado global Pigualdad

1 Indique su edad

Cantidad	Respuesta
1	55
1	35
2	36
3	33
5	34
2	39
9	37
2	38
1	40-50
2	43
2	42
2	41
4	40
1	NO APLICA
1	63
2	60
1	61
1	No es anónimo?
1	66
2	48
3	45
2	44
2	47
2	46
3	25
4	27
4	28
2	29
3	30
2	32
6	31
1	54
2	50
81	Total de respondentes

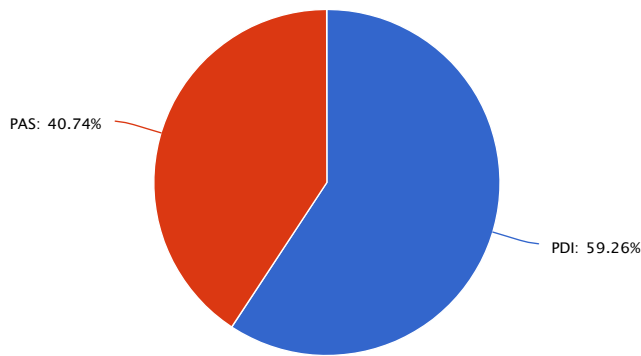
2 Indique su sexo

Resultado global P Igualdad



Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas	
Hombre	64.20%	52	Total de respondentes	81
Mujer	35.80%	29	Suma	0.00
Total de respondentes			Promedio	0.00
			Desviación estándar	0.00
			Mínimo	0.00
			Máximo	0.00

3 Indique en qué área del CIMNE se encuentra;

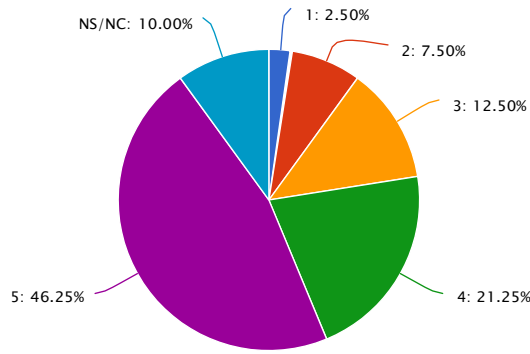


Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas	
PDI	59.26%	48	Total de respondentes	81
PAS	40.74%	33	Suma	0.00
Total de respondentes			Promedio	0.00
			Desviación estándar	0.00
			Mínimo	0.00
			Máximo	0.00

4 En CIMNE existe igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en los siguientes aspectos (Puntúa el NIVEL DE ACUERDO)

Reclutamiento

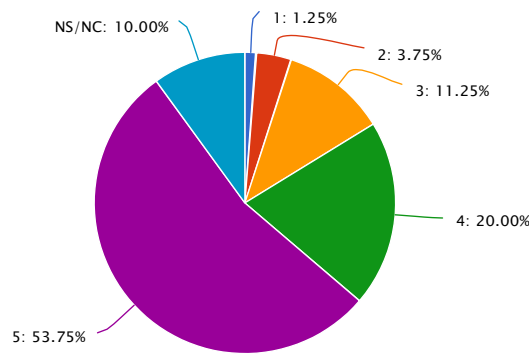
Resultado global Pigualdad



Respuesta	Porcentaje	Cantidad
1	2.50%	2
2	7.50%	6
3	12.50%	10
4	21.25%	17
5	46.25%	37
NS/NC	10.00%	8
Total de respondentes		80

Estadísticas	
Total de respondentes	80
Suma	297.00
Promedio	4.12
Desviación estándar	1.10
Mínimo	1.00
Máximo	5.00

Formación

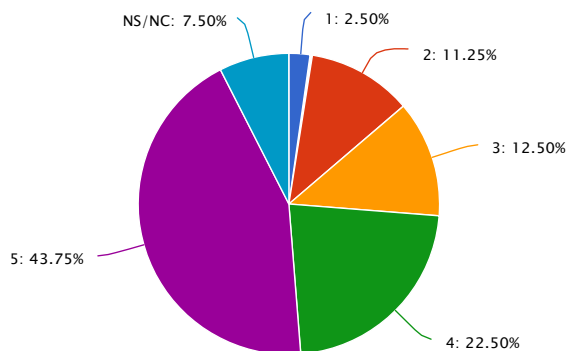


Respuesta	Porcentaje	Cantidad
1	1.25%	1
2	3.75%	3
3	11.25%	9
4	20.00%	16
5	53.75%	43
NS/NC	10.00%	8
Total de respondentes		80

Estadísticas	
Total de respondentes	80
Suma	313.00
Promedio	4.35
Desviación estándar	0.95
Mínimo	1.00
Máximo	5.00

Responsabilidad

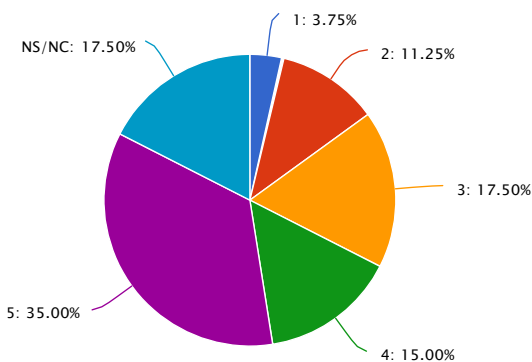
Resultado global Pigualdad



Respuesta	Porcentaje	Cantidad
1	2.50%	2
2	11.25%	9
3	12.50%	10
4	22.50%	18
5	43.75%	35
NS/NC	7.50%	6
Total de respondentes		80

Estadísticas	
Total de respondentes	80
Suma	297.00
Promedio	4.01
Desviación estándar	1.16
Mínimo	1.00
Máximo	5.00

Promoción

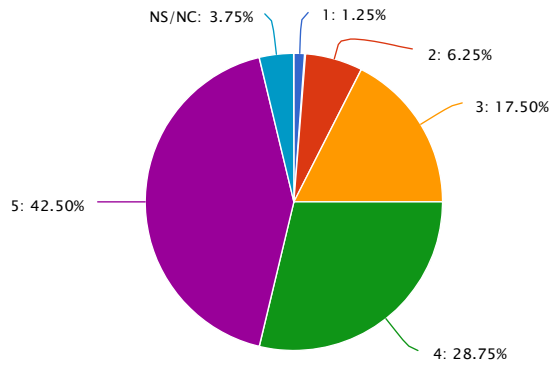


Respuesta	Porcentaje	Cantidad
1	3.75%	3
2	11.25%	9
3	17.50%	14
4	15.00%	12
5	35.00%	28
NS/NC	17.50%	14
Total de respondentes		80

Estadísticas	
Total de respondentes	80
Suma	251.00
Promedio	3.80
Desviación estándar	1.25
Mínimo	1.00
Máximo	5.00

5 En CIMNE se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Nivel de acuerdo

Resultado global Pigualdad

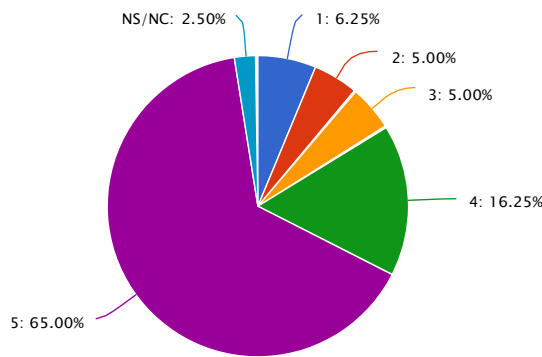


Respuesta	Porcentaje	Cantidad
1	1.25%	1
2	6.25%	5
3	17.50%	14
4	28.75%	23
5	42.50%	34
NS/NC	3.75%	3
Total de respondentes		80

Estadísticas	
Total de respondentes	80
Suma	315.00
Promedio	4.09
Desviación estándar	1.00
Mínimo	1.00
Máximo	5.00

6 Considero que el lenguaje y las imágenes que utiliza CIMNE en sus comunicaciones no son de carácter discriminatorio con respecto a la mujer.

Nivel de acuerdo



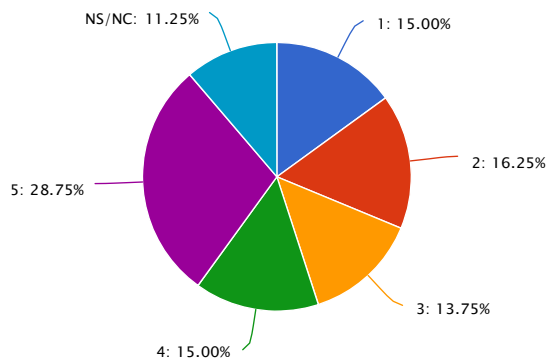
Respuesta	Porcentaje	Cantidad
1	6.25%	5
2	5.00%	4
3	5.00%	4
4	16.25%	13
5	65.00%	52
NS/NC	2.50%	2
Total de respondentes		80

Estadísticas	
Total de respondentes	80
Suma	337.00
Promedio	4.32
Desviación estándar	1.18
Mínimo	1.00
Máximo	5.00

7 Sabría qué hacer o a quién dirigirme en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en mi lugar de trabajo.

Nivel de acuerdo

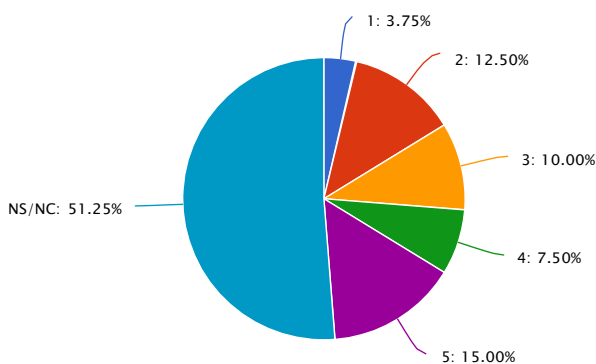
Resultado global P Igualdad



Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas
1	15.00%	12	Total de respondentes 80
2	16.25%	13	Suma 234.00
3	13.75%	11	Promedio 3.30
4	15.00%	12	Desviación estándar 1.50
5	28.75%	23	Mínimo 1.00
NS/NC	11.25%	9	Máximo 5.00
Total de respondentes		80	

8 Considero que existen en CIMNE medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo.

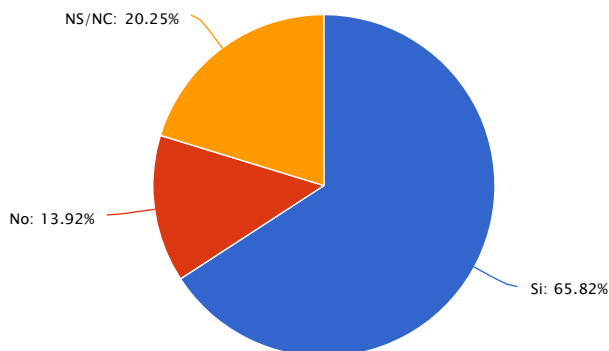
Nivel de acuerdo



Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas
1	3.75%	3	Total de respondentes 80
2	12.50%	10	Suma 131.00
3	10.00%	8	Promedio 3.36
4	7.50%	6	Desviación estándar 1.35
5	15.00%	12	Mínimo 1.00
NS/NC	51.25%	41	Máximo 5.00
Total de respondentes		80	

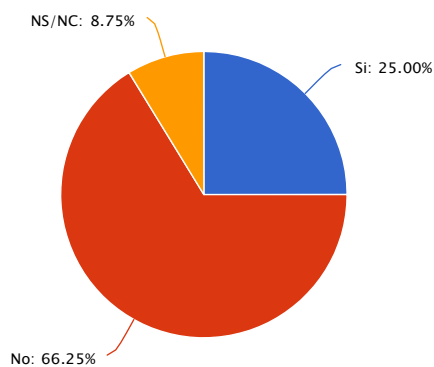
9 ¿Consideras que la formación que recibes te ofrece las mismas oportunidades de desarrollo en CIMNE, tanto si eres mujer como si eres hombre?

Resultado global P Igualdad



Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas
Si	65.82%	52	Total de respondentes 79
No	13.92%	11	Suma 0.00
NS/NC	20.25%	16	Promedio 0.00
Total de respondentes			Desviación estándar 0.00
			Mínimo 0.00
			Máximo 0.00

10 ¿Percibes en el entorno laboral comportamientos sexistas?



Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas
Si	25.00%	20	Total de respondentes 80
No	66.25%	53	Suma 0.00
NS/NC	8.75%	7	Promedio 0.00
Total de respondentes			Desviación estándar 0.00
			Mínimo 0.00
			Máximo 0.00

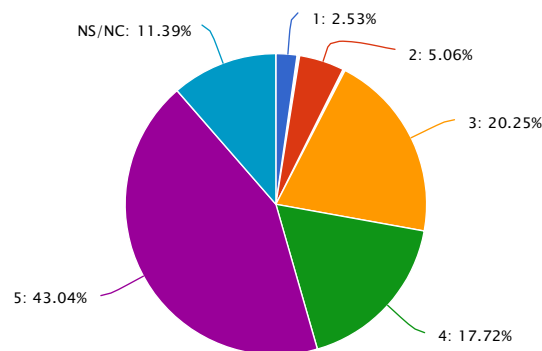
11 En caso afirmativo, agradeceremos que expongas lo que has observado.

Cantidad	Respuesta
1	Hay tareas que directamente no se encargan a determinado sexo. En reuniones, se observa que se piden cafés a las mujeres, independientemente de su nivel en la organización.
1	Comentarios en privado sobre el aspecto de las compañeras.
1	Comentarios sexistas. Menosprecio de paternidad.
1	No se valora ni respeta de igual manera a una mujer si es PAS que a un hombre si es PDI
1	Pedir cafés a mujeres, llamarlas "flojas" y "sexo débil".

1	comentarios machistas faltas de respeto asignación de tareas diferentes en función del genero
1	Algún hombre mostró más confianza en hombres que en mujeres a la hora de buscar respuestas acerca de un tema que todos dominaban por igual.
1	Diferencias en el trato y exigencia
1	Como mujer estoy habituada a comentarios/bromas de carácter sexista. Que normalmente no van a malas, pero socialmente son aceptadas y no lo deberían ser porqué calan en el subconsciente hasta que nos llegan a parecer normales. Con el tema del plan de género han surgido más bromas, varios hombres de mi despacho no se lo toman en serio. Algunos ni se van a molestar en contestar, otros opinan que no existe ningún problema, que lo generamos nosotras y que nada de esto tiene sentido, que es una pérdida de tiempo. El Pink comitee le llaman... un apodo sexista en sí mismo. También se discrimina la baja por paternidad. Desde una parte de Cimne está mal visto que un hombre coja baja paternal y hay trabajadores que al día siguiente de ser padres ya volvían a trabajar por voluntad propia.
1	Sí, percebeixo des de fa massa anys i per part de la generació més antiga, comportaments masculistes, que són una forma de sexisme.
1	las generaciones mayores estan acostumbradas a considerar las mujeres como sus secretarias
1	Al tratarse de un entorno en el que hay muchos más hombres que mujeres, és fácil caer en algunas bromas fáciles que podrían interpretarse como sexistas.
1	Es mas facil pedir que prepare un café a una mujer que a un hombre. Eso pasa en reuniones, es un hecho.
13	Total de respondentes

12 Considero importante implantar un Plan de Igualdad en CIMNE.

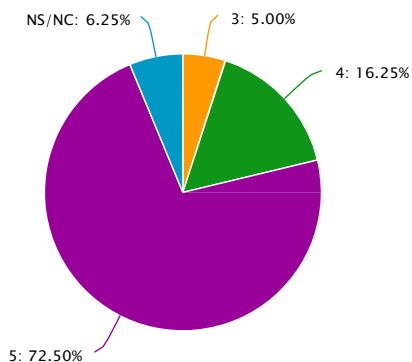
Nivel de acuerdo



Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas
1	2.53%	2	Total de respondentes 79
2	5.06%	4	Suma 284.00
3	20.25%	16	Promedio 4.06
4	17.72%	14	Desviación estándar 1.09
5	43.04%	34	Mínimo 1.00
NS/NC	11.39%	9	Máximo 5.00
Total de respondentes		79	

13 Valoro positivamente que se dirijan esfuerzos a evitar la discriminación en CIMNE. (Nivel de acuerdo)

Resultado global P Igualdad



Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Estadísticas
1	0.00%	0	Total de respondentes 80
2	0.00%	0	Suma 354.00
3	5.00%	4	Promedio 4.72
4	16.25%	13	Desviación estándar 0.56
5	72.50%	58	Mínimo 3.00
NS/NC	6.25%	5	Máximo 5.00
Total de respondentes		80	

14 Comentarios adicionales (clima laboral, género, como profesional.....).

Cantidad	Respuesta
1	No he advertido ningún comportamiento sexista.
1	No he percibido nunca un trato discriminatorio en ningún aspecto hacia ningún colectivo. Si bien es cierto que en CIMNE hay más hombres que mujeres en investigación y departamentos técnicos, esto se debe a que en la propia UPC (y sociedad) los porcentajes de mujeres en las carreras cuyas salidas son empresas como CIMNE son bastante desiguales. Fuente: http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7866/p213.pdf
1	Discriminación al PAS y particularmente a las mujeres. Hipocresía. Problemas turnos office.
1	En el ámbito profesional que nos movemos el PDI de CIMNE, ya de por sí, hay mas hombres que mujeres así que es de esperar que en CIMNE haya mas proporción de PDI masculino. Sin embargo, me desconcierta el hecho que no hay mujeres en perfiles senior de investigación, pero entiendo que es cuestión de tiempo...
1	Llevo poco tiempo (menos de medio año) así que poco puedo explicar. De lo observado el ambiente es distendido pero a la vez formal. Por el momento considero que hay buen clima de compañerismo que fomenta estar a gusto en el lugar de trabajo y que sean eficientes. Da la sensación que tanto compañeros como jefes valoran las tareas del trabajador.
1	També crec important a l'hora d'implantar un pla d'igualtat que es tingui en compte el tracte que s'ha de donar a les persones com a tals. Es a dir, que no hi hagi discriminació en funció de l'escala laboral que s'ocupa, de manera que els directius masculins no aboquin tota la seva mala bava en els seus empleats, com es dona en alguns casos concrets.
1	En mi opinión, hay buen ambiente de trabajo, se puede trabajar con autonomía y es un sitio cómodo.
1	Encuentro positivo el esfuerzo por implantar un Plan de Igualdad, pero me pregunto si es más por adquirir el certificado para proyectos o porque realmente importe. Un pensamiento sistémico no se cambia de un día para otro y no he visto evolución en el tiempo.
1	En general me siento desinformada. Creo que eso nos pasa más a los de PDI que a los de PAS. No conozco todas las ventajas de trabajar en Cimne o mis derechos. Antes, a principio de cada año se nos enviava el calendario laboral con las fiestas que escogía el centro y eso se ha dejado de hacer. Incluso en la hoja para pedir las vacaciones todavía sale el nombre de la antigua gerente. Desconozco la existencia de planes de carrera, los objetivos a largo plazo de Cimne, etc.
1	Mi experiencia profesional que empieza a ser larga ya me muestra que la mujer trabaja espléndidamente en todos los campos a nivel individual. Supera por razones emocionales, metodológicas, en responsabilidad y en inteligencia al varón en un amplio porcentaje de casos. Vengo observando también que una de las dificultades que tiene es el trabajo en compañía de otras mujeres cuando las cadenas de mando no son bien claras. Por último, apoyo la posición de la mujer en puestos de alta dirección. Normalmente, aunque he observado casos de especial agresividad ejecutiva, no les asusta la responsabilidad cuando afrontan el reto de la Dirección de forma adecuadamente consciente y su discurso tiene a limar asperezas a la par que no les tiembla la mano a la hora de tomar decisiones, predominando en general la ecuanimidad.
1	El clima laboral es muy cordial y no se percibe como norma ningún problema derivado de la aspectos de género.
1	Poder muy concentrado, no hay gran libertad de decisión en donde concentrar esfuerzos, presupuesto, etc.. Menospreciar el esfuerzo realizado y los recursos necesarios para desarrollar alguna acción. Como consecuencia se realizan muchos trabajos mal acabados, o que no siguen ninguna planificación de futuro.

1	ok
1	Creo que las preguntas no están bien planteadas. Se pregunta sobre CIMNE en general. Yo únicamente puedo responder según mi experiencia.
1	El clima laboral, de género y profesional es muy bueno desde mi punto de vista personal.
1	En mi entorno departamental el clima laboral es óptimo. En mi equipo profesional la mayoría es del género femenino. Nuestro trabajo es totalmente en equipo.
1	entiendo que una puntuación de 5 significa que estoy muy conforme
17	Total de respondientes

15 Propuestas de mejora.

Cantidad	Respuesta
1	Más allá de que estimo que a CIMNE le falta profesionalización, comunicación interna y externa y otros aspectos semejantes importantes, creo que el organigrama de la organización no se corresponde con la realidad. Asimismo, tampoco la economía del Centro está bien dimensionada, independientemente del género, no existe y debería, una regla de promoción e incentivos en la organización. Esto no es positivo. Particularmente, y probablemente es sólo cuestión de tiempo que ocurra, los grupos de investigación nos están dirigidos por mujeres (ninguno), de hecho, muchas formadas en el Centro tienden a salir de él porque tienen mejores oportunidades fuera. Estimo que hacer un esfuerzo extra por conservarlas sería muy positivo, y proponerles el liderazgo de grupos o empresas participadas aún más. Diría casos concretos pero no es necesario, de chicas que saldrán de CIMNE en breve y que dirigirían, estoy seguro, con éxito, algunas de, por ejemplo, nuestras empresas en CIMNE Tecnología. Si se van es porque tienen claro que no hay un futuro en CIMNE para ellas, perdemos valor sin necesidad, porque la decisión que la mujer toma normalmente proviene de una reflexión concienzuda y realista.
1	Mediante mailing y/o redes sociales dar a conocer el grupo del Plan de género y sus actividades/propuestas, etc. (entiendo que la creación es bastante reciente). En caso que pueda haber alguien en una situación de acoso u otra situación, visibilizar a la persona encargada de atender a la víctima, ya que de momento solo conocemos las personas que forman parte del grupo del Plan de género.
1	publicar la escala salarial y hacer que sean todos iguales para una determinada posición. Es decir que no haya dos personas, con la misma relación con cimne que cobren dos cantidades diferentes
1	Incrementar el número de mujeres en los órganos de gestión y gobierno(o incluso en reuniones informales pero a nivel de centro). Confiar más en las mujeres y su capacidad a la hora de tomar decisiones.
1	Promover y facilitar la formación.
1	Estaría bien hacer un esfuerzo conciente para traer más mujeres investigadoras senior a dar seminarios, para dar mas visibilidad a mujeres exitosas en un ámbito tan masculino.
1	Estaría bien organizar un curso de formación en igualdad del género. Estos curso de formación también sería útil a la hora de justificarlo para obtener cualquier reconocimiento
1	Penso que alguns directius haurien de rebre cursos de formació per a aprendre a tractar els seus subordinats. En el cas de que els cursos fóssin efectius, resultaria en un millor clima laboral per a algunes persones que es troben sotmeses a tractament inadequat per part dels seus superiors masculins.
1	Cambio generacional y con un poco de suerte de mentalidad. Los trabajadores/as no deben realizar tareas para las cuales no han sido contratados. Definición de tareas y responsabilidades.
1	1) Extremar la vigilancia. No existe ningún tipo de seguridad ni control de entrada de personas. Me consta que se han producido robos en algún despacho y nadie ha hecho nada. Y esto es lo más light. Podrían suceder cosas peores. Vemos a gente con mochilas por los pasillos que pueden ser desde estudiantes hasta cualquier persona que no pertenece al centro ni a la UPC, y pueden realizar cualquier tipo de daño. Todos sabemos que hoy en día las cosas han cambiado mucho con respecto a hace unos años y, por tanto, habría que hacer algunos cambios en este sentido. 2) Intentar contestar a todos los emails.
1	Equiparar todo lo relativo a un puesto de trabajo sin discriminar el sexo
1	Me gusta que se tomen iniciativas como esta para conocer la opinión de los trabajadores e intentar mejorar pero creo que antes hace falta un trabajo previo para crear más sintonía entre dirección y los trabajadores. Incentivar un tipo de comunicación y transparencia que cree un mejor vínculo entre ambas partes. Creo que a veces estamos como distanciados por la desinformación y cuando se proponen este tipo de iniciativas mucha gente no se lo toma en serio porque piensa que no va a servir para nada. Realizaría alguna campaña de sensibilización para exponer los problemas reales y reforzar la empatía de todos los trabajadores, especialmente de los hombres. Hace falta mucha educación en este tema, por desgracia esta educación tendría que venir de antes y no tendría que responsabilizarse Cimne de ello. Pero si que estaría bien que Cimne no tolerara según que comportamientos. Desde dirección se debería ser más transparente. Que existiera información sobre la planificación del futuro, objetivos, finanzas, etc. y que fuera accesible para todos los trabajadores. Intentaría incentivar la conciliación familiar.
1	Entiendo que si eisten desigualdades no estan motivadas por razones de genero, sino de matiz más relación interpersonal, con independencia de género.
1	Incorporar a la plantilla más mujeres investigadoras.
1	Es de vital importancia para todos los doctorandos y post-docs recientes, pero sobre todo para las mujeres que quieren tener hijos en esta etapa, que CIMNE ofrezca un plan de carrera claro a largo plazo. Difícilmente se podrá implantar un plan de igualdad si previamente no se fomenta la estabilidad laboral del personal investigador.

Más movilidad dentro de la empresa, puestos de trabajo rotativos. Mejorar la planificación a largo plazo, organización entre grupos y comunicación de CIMNE con los empleados.

16 **Total de respondentes**